MN 65430
53

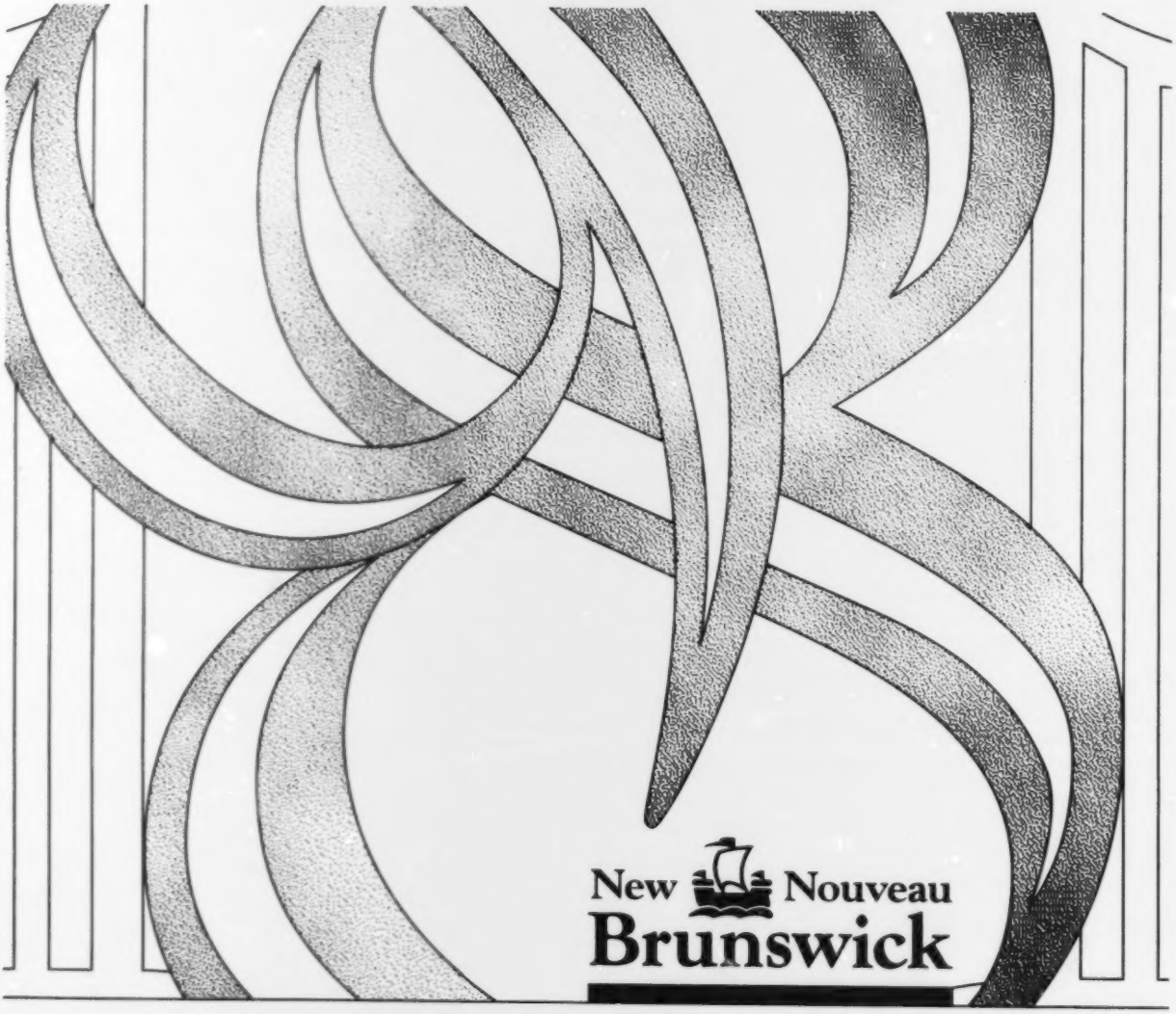
# 98-99

# Annual Report

***Labour and Employment Board***

# Rapport annuel

***Commission du travail et de l'emploi***



**Report covering the fiscal year**
**April 1, 1998 – March 31, 1999**

**Published by:**
Labour and Employment Board
Fredericton City Centre
435 King Street, Suite 200
Fredericton, New Brunswick
E3B 1E5
Canada

October 1999

**Cover:**
Communications New Brunswick

**Typesetting:**
W.E. Briggs

**Printing and Binding:**
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55236-429-1

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

**Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du**
**1er avril 1998 au 31 mars 1999**

**Publié par :**
Commission du travail et de l'emploi
Édifice Centre-ville
435, rue King, Pièce 200
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 1E5
Canada

Octobre 1999

**Couverture :**
Communications Nouveau-Brunswick

**Photocomposition :**
W.E. Briggs

**Imprimerie et reliure :**
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55236-429-1

ISSN 1206-2715

Imprimé au Nouveau-Brunswick

*Think Recycling!* *Pensez au recyclage!*

101-02239/

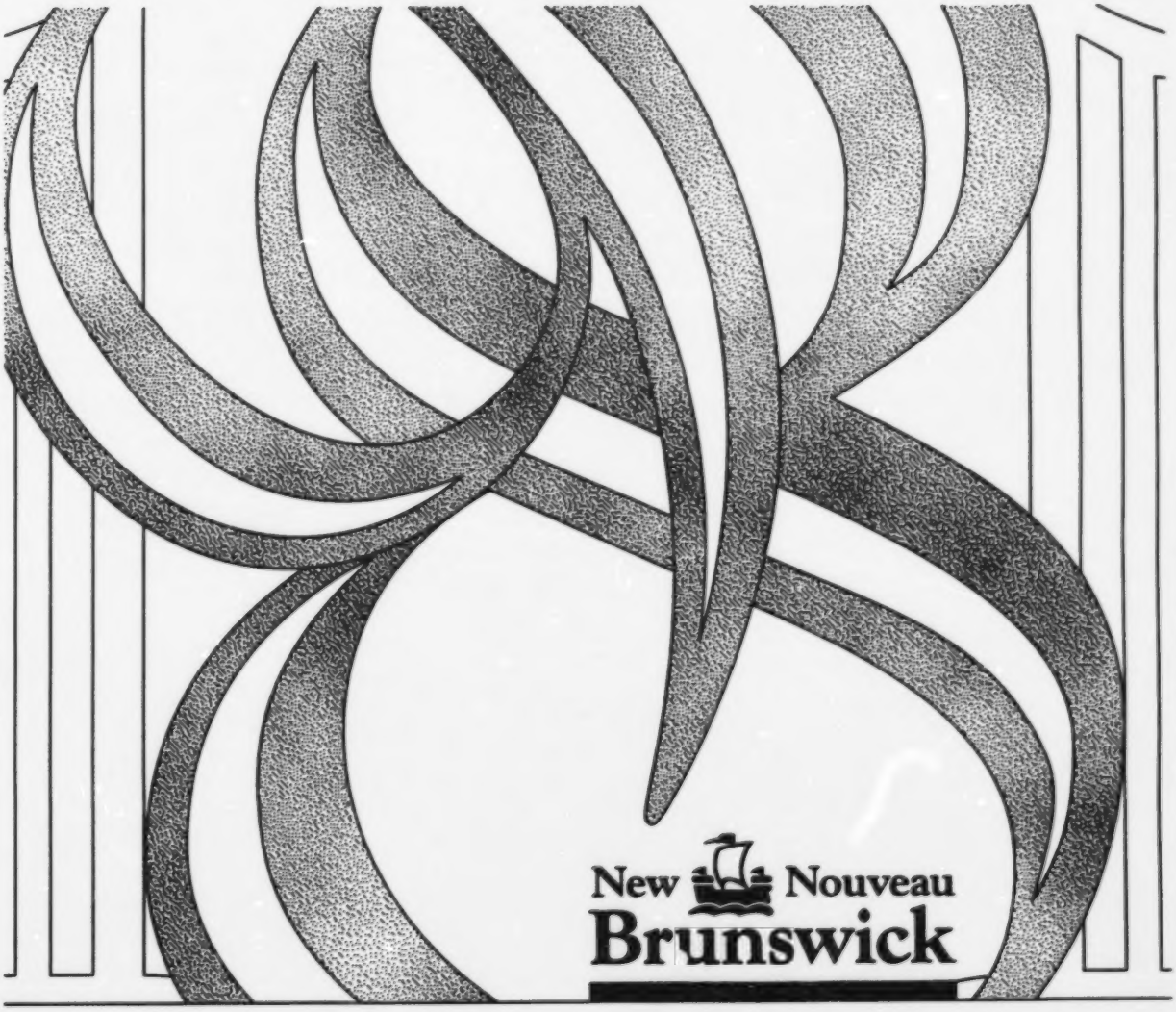
# 98-99

# Annual Report

# Rapport annuel

***Labour and Employment Board***

***Commission du travail et de l'emploi***

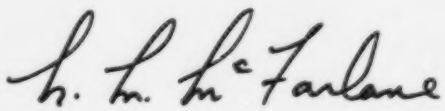


The Honourable Marilyn Trenholm
Lieutenant Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board, Province of New Brunswick from April 1, 1998 to March 31, 1999.

Respectfully submitted,



Norman M. McFarlane
Reporting Minister

---

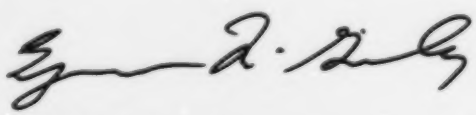
Chairperson, New Brunswick
Labour and Employment Board

The Honourable Norman M. McFarlane
Reporting Minister

Sir:

I have the honour to submit the Fourth Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 1998 to March 31, 1999 as required by Section 14 of the Labour and Employment Board Act, Chapter L-0.01, R.S.N.B.

Respectfully yours,



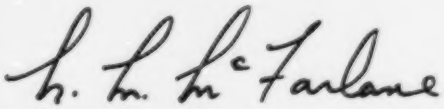
Eugene McGinley, Q.C.
Chairperson

À l'honorable Marilyn Trenholm
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur :

Au nom de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick, le soussigné soumet respectueusement le présent rapport pour la période allant du 1 avril 1998 au 31 mars 1999.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de ma haute considération.



Norman M. McFarlane
Ministre responsable

---

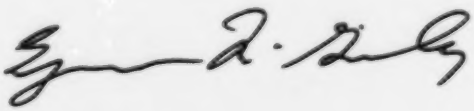
Le président
Commission du travail et de l'emploi

Monsieur Norman M. McFarlane
Ministre responsable

Monsieur le Ministre :

J'ai l'honneur de vous soumettre le quatrième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1 avril 1998 au 31 mars 1999, conformément à l'article 14 de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.



Eugene McGinley, c.r.
Président

## Table of Contents


I Message From the Chair ..... 5

II Biographies of Board Members ... 7

III Organizational Chart ..... 11

IV Mission Statement ..... 12

V Administration ..... 13

VI Budget 1998-99 ..... 14

VII Number of Hearing Days Held .. 14

VIII Summary of Sample Cases ..... 15

IX Judicial Review ..... 25

X Summary Tables of All Matters Dealt With by the Board ..... 31


## Table des matières


I Message du président ..... 5

II Biographies des membres de la Commission ..... 7

III Organigramme ..... 11

IV Énoncé de mission ..... 12

V Administration ..... 13

VI Budget 1998-99 ..... 14

VII Nombre de jours d'audition ..... 14

VIII Sommaires d'exemples de causes .... 15

IX Révisions judiciaires ..... 25

X Statistique de l'exécution de toutes causes traitées par la Commission ..... 31

# I

## MESSAGE FROM THE CHAIR

As Chair of the Labour and Employment Board I am pleased to submit the Board's fourth Annual Report covering the fiscal year of April 1, 1998 to March 31, 1999.

This year the Board welcomed two new Employer Nominees. Stephen Beatteay replaces Stewart (Bob) Card who has retired, and Gerald Cluney replaces Pat Mersereau who has moved from the Province. The representative neutral profile of the Board has been maintained with labour and management each represented by seven nominees. The Alternate Chairperson and Vice-Chairpersons have remained unchanged throughout this past year, lending stability and continuity to the functioning of the Board. The Board strives to convene two meetings each year of the Chair, Vice-Chairs and Members, and additional meetings of Vice-Chairs as required.

The Board notes that matters which come before it are becoming increasingly numerous and complex, with some cases such as certification applications and complaints of unfair practice under the *Industrial Relations Act* being scheduled for more than two full weeks of hearing. Similarly, whereas past practice had been to schedule several matters under the *Employment Standards Act* for hearings on one day, it is currently rare for a matter to be scheduled for less than a full day, and some Employment Standards cases have required a full week of hearing. There appears to be an increased public awareness of access to the Board's processes under the *Employment Standards Act* and an increasing tendency on the part of counsel to bring matters before the Board under the various statutes administered by it, with resultant strain upon the Board's financial and personnel resources. Depending in part upon the complexity of the matters, the hearings are sometimes conducted by the Chairperson or a Vice-Chairperson sitting alone or sometimes with a panel of three persons which provides the Board the advantage of the expertise of the employer and employee nominees in complex matters. When requested by either party, the Board attempts to provide a panel. The Board encourages the parties to take advantage of any opportunity to negotiate settlement, sometimes successfully. More particularly under the provisions of the *Public Service Labour Relations Act*, the Board has assisted with conciliations which have successfully avoided strikes by some health workers and teachers. However, with the

# I

## MESSAGE DU PRÉSIDENT

À titre de président de la Commission du travail et de l'emploi, je suis heureux de soumettre le quatrième rapport annuel de la Commission pour l'année financière allant du 1er avril 1998 au 31 mars 1999.

Cette année, la Commission a été heureuse d'accueillir deux nouveaux représentants des employeurs, c'est-à-dire Stephen Beatteay, qui remplace Stewart (Bob) Card depuis son départ à la retraite, et Gerald Cluney, qui remplace Pat Mersereau depuis son départ de la province. La Commission a maintenu son profil de représentation neutre, la partie syndicale et la partie patronale comptant chacune sept représentants. Il n'y a eu aucun changement du côté du président suppléant et des vice-présidents au cours de la dernière année, ce qui a contribué à la stabilité et à la continuité de la Commission. Cette dernière s'efforce de convoquer deux réunions chaque année du président, des vice-présidents et des membres, de même que d'autres réunions des vice-présidents, au besoin.

La Commission tient à souligner qu'elle a enregistré une augmentation du nombre de causes qui lui sont soumises et que celles-ci sont plus complexes. Il y a eu même certaines instances de demandes d'accréditation et de plaintes relativement à des pratiques déloyales en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*, que les audiences durent plus de deux semaines. Dans la même veine, alors que par le passé, il était règle courante d'entendre, le même jour, plusieurs causes relevant de la *Loi sur les normes d'emploi*, il est rare maintenant d'entendre plus d'une cause par jour. Il arrive même que l'audience d'une cause particulière en application de la *Loi sur les normes d'emploi* prend toute une semaine. Le public est mieux informé, semble-t-il, du recours que lui offre la Commission en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. De plus, les avocats ont tendance de plus en plus à soumettre des causes à la Commission en application des différentes lois relevant de sa compétence, ce qui crée une surcharge du côté de ses ressources financières et humaines. Selon la complexité des causes en partie, les audiences sont menées parfois par le président ou un vice-président siégeant seul ou parfois avec un comité de trois personnes, ce qui permet à la Commission de compter sur le savoir-faire des représentants respectifs des employeurs et des employés pour l'audition des affaires complexes. Lorsqu'une ou l'autre partie lui en fait la demande, la Commission opte pour la formule de résolution en comité. Elle encourage les parties à profiter de toute occasion qui se présente pour en arriver à la conclusion d'un règlement. Notamment en vertu des dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la Commission a

expiry of several collective agreements in the public sector and the attendant new negotiations, there is a likelihood of increased involvement of the Board in those matters during the coming fiscal year.

There appears also to be an increase in the tendency for unsuccessful litigants to apply to the Courts for review of Board decisions, although in a large portion of such applications the Courts have deferred to the decisions of the Board.

There has not been a significant increase in referrals to the Board under either the *Pension Benefits Act* or the *Human Rights Act*. During this fiscal year, however, a panel of the Board did issue reasons for decision in one matter under the *Pension Benefits Act* concerning the amenity of Group Retirement Savings Plans to registration with the Superintendent of Pensions. The decision in that matter is referred to in Part VIII of this Annual Report. Further, just prior to the end of the fiscal year the Minister of Labour determined that a complaint of racial discrimination under the *Human Rights Act* against the City of Saint John and other parties be referred to this Board, but a hearing had not been held prior to year's end.

The expertise and advice of the respective Members, Alternate Chairperson, and Vice-Chairpersons continues to be of enormous value to the Board. It should be said also that the Board is indeed fortunate to have as Chief Executive Officer a person with the talents of Nicole Bois. Likewise, the Board's functions could not be accomplished without the assistance of our very competent and dedicated clerical and administrative staff which, along with the cooperation of both management and labour communities, is indeed very much appreciated.

Eugene McGinley, Q.C.
Chairperson

réussi, par ses efforts de conciliation, à éviter le déclenchement de grèves par certains travailleurs de la santé et les enseignants. Cependant, comme plusieurs conventions collectives dans le secteur public arriveront à échéance et que de nouvelles négociations seront entreprises, la Commission sera probablement appelée à intervenir plus souvent dans ces affaires durant l'année financière à venir.

Il semble également que les litigants qui n'ont pas gain de cause ont tendance de plus en plus à présenter une demande de révision judiciaire, même si les tribunaux, bien souvent, confirmeront les décisions prises par la Commission.

Aucune augmentation marquée n'a été enregistrée du nombre de demandes présentées à la Commission en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* ou de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. Durant la présente année financière, cependant, un comité de la Commission a rendu les motifs d'une décision relativement à une cause relevant de la *Loi sur les prestations de pension* ayant rapport à l'exemption des régimes collectifs d'épargne-retraite de l'application des dispositions concernant l'enregistrement auprès de la surintendante des pensions. Vous trouverez la décision rendue dans cette affaire à la partie VIII du présent rapport annuel. De plus, juste avant la fin de l'année financière, la ministre du Travail a décidé de renvoyer devant la Commission une plainte de discrimination raciale qui a été déposée en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* contre la City of Saint John et d'autres parties. Cependant, l'affaire n'a pas été entendue avant la fin de l'année.

Le savoir-faire et les conseils des membres respectifs, du président suppléant et des vice-présidents continuent d'avoir une valeur inestimable pour la Commission. Il y a lieu d'ajouter que la Commission se réjouit de pouvoir compter sur les talents de Nicole Bois, la cheffe administrative. De même, la Commission n'aurait pas pu se départir de ses fonctions sans la compétence et le dévouement des membres du personnel de bureau et de soutien administratif, qui, en plus de la collaboration des employeurs et des travailleurs, lui ont été d'un très grand secours.

Eugene McGinley, c.r.
Président

# II

## BIOGRAPHIES OF BOARD MEMBERS

**Eugene McGinley, Q.C. (*Chairperson*)** was appointed to his post in March 1998. He was a Vice-Chairperson of this Board from 1994 and Chair of the predecessor Industrial Relations Board from 1989. He practiced law in Bathurst for nearly 30 years, specializing as a labour grievance arbitrator in the public and private sectors. He has resided in Fredericton since 1991, where he conducted a labour arbitration practice.

**Guy G. Couturier (*Alternate Chairperson*)** has been the Alternate Chair of the Board since its inception, as well as Vice-Chair of the predecessor Industrial Relations Board. A member of the New Brunswick Bar for 20 years, he is a partner in the Moncton law firm Gaudet, Couturier, Maillet, Cyr. In addition to his work as an adjudicator and arbitrator, he is Vice-Chair of the Canada Pension Review Tribunal.

**Anne E. Bertrand (*Vice-Chairperson*)** has held her post since August 1997. A member of New Brunswick Bar for 13 years, she is the senior partner in the Fredericton law firm of Bertrand & Bertrand. She is an active participant in her community, and is a past president of le Conseil Économique du Nouveau-Brunswick.

**Julie M. Durette (*Vice-Chairperson*)** has held her post since the Board's establishment. Prior to that, she served as Alternate Chair of the predecessor Employment Standards Tribunal. An active member of the New Brunswick Bar, she is presently a partner with the Edmundston law firm of McLaughlin Durette McNeil. She is also involved with a number of professional associations such as Mental Health Tribunal (Region 4 Hospital), where she is Vice Chair and the Madawaska Barristers' Society (where she previously held the position of Secretary and is currently Vice-President).

**Thomas S. Kuttner (*Vice-Chairperson*)** is a Professor in the Faculty of Law at the University of New Brunswick. He has served as Vice Chair of the Ontario Labour Relations Board, Chair of the Construction Division of the Industrial Relations Board of New Brunswick, and as Vice Chair of that body before being appointed to his present position. He was the author of *Creating a New Brunswick Labour Board* which led to the Board's creation in its present form. A past president of the Canadian Labour Relations Asso-

# II

## BIOGRAPHIES DES MEMBRES DE LA COMMISSION

**M. Eugene McGinley, c.r. (*président*)** a été nommé à son poste en mars 1998. Il était auparavant un vice-président de cette Commission de 1994 à présent, et président de la Commission des relations industrielles depuis 1989. Il a exercé le droit à Bathurst pendant près de 30 ans, se spécialisant dans l'arbitrage des griefs dans les secteurs public et privé. Il demeure à Fredericton depuis 1991, où il pratiquait le droit du travail.

**M. Guy G. Couturier (*président suppléant*)** a été nommé président suppléant de la Commission au moment de sa création; il était vice-président de la Commission des relations industrielles antérieure. Membre du Barreau du Nouveau-Brunswick depuis 20 ans, il est l'un des associés de la société d'avocats Gaudet, Couturier, Maillet, Cyr de Moncton. En plus d'agir comme arbitre, il est vice-président du tribunal de révision du Régime de pensions du Canada.

**M^me^ Anne Bertrand (*vice-présidente*)** occupe son poste depuis août 1997. Membre du Barreau du Nouveau-Brunswick depuis 13 ans, elle est présentement l'associé principal du cabinet d'avocats Bertrand & Bertrand de Fredericton. Elle est une participante active de la communauté, et a agi en outre à titre de présidente du Conseil Économique du Nouveau-Brunswick.

**M^me^ Julie Durette (*vice-présidente*)** occupe son poste depuis la création de la Commission. Elle était auparavant présidente suppléante du Tribunal des normes d'emploi, qui a été remplacé par la Commission. Membre active du Barreau du Nouveau-Brunswick, elle est actuellement l'une des associées du cabinet d'avocats McLaughlin Durette McNeil, à Edmundston. Elle fait également partie d'un certain nombre d'associations professionnelles, comme le Tribunal de la santé mentale (Corporation hospitalière de la région 4) à titre de vice-présidente et le barreau du Madawaska, dont elle a déjà été la secrétaire et dont elle est actuellement la vice-présidente.

**M. Thomas S. Kuttner (*vice-président*)** enseigne à la faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick. Il a été vice-président de la Commission des relations industrielles de l'Ontario, président de la section de la construction de la Commission des relations industrielles du Nouveau-Brunswick et vice-président de ce dernier organisme avant d'être nommé à son présent poste. Il a rédigé le rapport intitulé *Creating a New Brunswick Labour Board* qui a abouti à la création de la Commission actuelle. Ancien président de l'Association canadienne des relations indus-

ciation, Mr. Kuttner also served as *pro bono* counsel to the New Brunswick Human Rights Commission in the *Moncton School Board* case before the Supreme Court of Canada.

**Employee Representatives**

**Joan Blacquier** is retired from the Canadian Union of Public Employees, a position she held from 1976 to 1996. At the time of retirement, she held the position of Acting Regional Director of the Maritime Provinces for the previous three years. Prior to working for C.U.P.E. she was a regional Vice President of the National Executive Board of C.U.P.E. She also held the positions of N.B. Vice President of C.U.P.E., and Vice President of the New Brunswick Federation of Labour. She was a member of the CLC Women's Committee and founding Chairperson of the Women's Committee of the N.B.F.L. She was also on the Unemployment Insurance Appeals Board and a member of the Industrial Relations Council. She is presently President of the C.U.P.E. Retirees' Association.

**Adrien Charette** is now retired from the Canadian Union of Public Employees. He had been a representative of C.U.P.E. since 1974 to 1995. From 1995 to 1997, he served as acting Regional Director for the Atlantic Provinces, and has served on boards such as the Industrial Relations Board, the Labour Market Advisory Committee and the Unemployment Insurance Commission Appeal Board. He is also Chair of New Brunswick Literacy Inc.

**Léo-Paul Cormier** has spent 28 years as an active member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers' construction local in the province. His service includes seven years on the executive committee including time as the President.

**Gregory Murphy** retired in 1993 after 36 years with Canadian National Railway. He has served on the Public Service Labour Relations Board, in addition to his work as an officer of the Canadian Auto Workers Union, the New Brunswick Federation of Labour, the Moncton District Labour Council, and the Canadian Labour Congress.

**Wayne A. Nightingale** was the Chief Negotiator for the New Brunswick Teachers' Federation since 1973 and its Executive Director from 1975 until his retirement in 1995. He has facilitated workshops on a provincial, national and international level on legal aspects of education.

trielles, M. Kuttner a en outre agi comme avocat bénévole auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick dans la cause visant le *conseil scolaire de Moncton* portée devant la Cour suprême du Canada.

**Représentants des employés**

**M^me^ Joan Blacquier** est retraitée. Elle travaillait auparavant pour le Syndicat canadien de la fonction publique avec lequel elle est demeurée de 1976 à 1996. Au moment de sa retraite, elle occupait le poste de directrice régionale intérimaire des Maritimes depuis trois ans. Avant de travailler pour le SCFP, elle avait été vice-présidente régionale du conseil de direction national du SCFP. Elle a également été vice-présidente du Nouveau-Brunswick du SCFP et vice-présidente de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick. Elle a été membre du Comité féminin du Congrès du travail du Canada et présidente fondatrice du Comité féminin de la FTTNB. Elle a en plus siégé à le Comité d'appel de la Commission d'assurance-chômage et à la Commission des relations industrielles. Elle assume présentement la présidence de l'Association des retraités du SCFP.

**M. Adrien Charette** est retiré du Syndicat canadien de la fonction publique. Il a été représentant du SCFP de 1974 à 1995. De 1995 à 1997, il était le directeur régional intérimaire des provinces de l'Atlantique. Il a siégé à divers conseils et commissions, notamment la Commission des relations industrielles, le Comité consultatif du marché du travail et le Comité d'appel de la Commission d'assurance-chômage. Il est en plus président d'Alphabétisation Nouveau-Brunswick Inc.

**M. Léo-Paul Cormier** est depuis 28 ans membre actif de la section locale de la construction de la province de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental. Il a siégé sept ans au conseil de direction, notamment à titre de président.

**M. Gregory Murphy** a pris sa retraite en 1993 après 36 ans avec les Chemins de fer nationaux du Canada. Il a siégé à la Commission des relations de travail dans les services publics, en plus de faire partie des bureaux des Travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick, du Conseil du travail du district de Moncton, ainsi que du Congrès du travail du Canada.

**M. Wayne A. Nightingale** a été négociateur en chef de la New Brunswick Teachers' Federation à partir de 1973 jusqu'à sa retraite en 1995 et il en a été le directeur général de 1975 à sa retraite. Il a animé des ateliers sur divers aspects juridiques de l'éducation aux échelons provincial, national et international.

**Gary Ritchie** is currently the President of the New Brunswick Building Trades. He also serves as administrator of the New Brunswick Pipe Trades Health & Welfare Plans and Pension Trust Fund. He is also a past Chair of the Board of Trustees of that organization.

**George Vair** is a representative of the Retail, Wholesale and Department Store Union, a post he has held since 1976. A past Vice President of the New Brunswick Federation of Labour and delegate of the Saint John District Labour Council, he has served on other tribunals such as the Industrial Relations Board and the Unemployment Insurance Commission.

**Employer Representatives**

**Stephen R. Beatteay** has been Administrative Assistant of Saint John Construction Association and Executive Director of Saint John Mechanical Contractors Employers Association since 1982. He served two terms on the W.H.S.C.C. Board and continues to be a member of the W.H.S.C.C. Appeals Tribunal.

**Gerald R. Cluney** held the position of Atlantic Manager for the Canadian Maunfacturers' Association from 1976 and following the merger of Canada Export with CMA, he held the position of Executive Vice-President of the newly formed Alliance of Manufacturers & Exporters Canada until 1998. His 31 years with CMA/AMEC included management of New Brunswick's Fish Packers, Mining and Metal Working Associations. He is currently Vice-Chair of Westmorland Albert Solid Waste Corporation and Workplace Health, Safety & Compensation Commission. Greater Moncton memberships include Kiwanis (President/Lt. Governor), Boys Club (President), St. Pat's Family Centre (President) and Chamber of Commerce and Rotary.

**William A. Dixon** has been President of the Mechanical Contractors' Association of N.B. Inc. since 1989. He is a Board Member with both the New Brunswick Labour Force Development Board and the N.B. Pipe Trades Health & Welfare Plans. His tribunal experience includes a term with the Industrial Relations Board.

**Jean-Guy Levesque** has been President and owner of L. Chiasson Furs/Fourrures Ltée. since 1985. A prominent Edmundston businessman, he was the North

**M. Gary Ritchie** est présentement président de New Brunswick Building Trades. Il est également administrateur des régimes d'assurance-maladie et d'assurance-salaire ainsi que de la caisse fiduciaire de retraite de New Brunswick Pipe Trades. Il a en plus déjà assumé la présidence du conseil d'administration de cette organisation.

**M. George Vair** représente le Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons depuis 1976. Ancien président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick et délégué du Conseil du travail du district de Saint-Jean, il a en outre siégé à d'autres tribunaux tels que la Commission des relations industrielles et la Commission d'assurance-chômage.

**Représentants des employeurs**

**Stephen R. Beatteay** est adjoint administratif de la Saint John Construction Association et directeur général de la Saint John Mechanical Contractors Employers Association depuis 1982. Il a siégé pendant deux mandats au conseil de la CSSIAT et fait toujours partie du tribunal d'appel de la CSSIAT.

**Gerald R. Cluney** a occupé le poste de directeur de la région atlantique de l'Association des manufacturiers canadiens (AMC) à partir de 1976. À la suite de la fusion de l'Association des exportateurs canadiens et de l'AMC, il a été vice-président directeur de la nouvelle Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada (AMEC) jusqu'en 1998. Au cours de ses 31 années au sein de l'AMC et de l'AMEC, il a entre autres géré l'Association des empaqueteurs de poisson du Nouveau-Brunswick, l'Association des entreprises métallurgiques du Nouveau-Brunswick et l'Association minière du Nouveau-Brunswick. Il est actuellement vice-président de la Corporation des déchets solides Westmorland-Albert et de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick. Dans la région du Grand Moncton, il est également membre du club Kiwanis (président/lieutenant-gouverneur), du club de jeunes garçons (président), du St. Pat's Family Centre (président), de la chambre de commerce et du club Rotary.

**M. William A. Dixon** est président de l'Association des entrepreneurs-mécaniciens du Nouveau-Brunswick Inc. depuis 1989. Il siège au conseil de la Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick et à celui des régimes d'assurance-maladie et d'assurance-salaire de la New Brunswick Pipe Trades. Il a en plus siégé au tribunal de la Commission des relations industrielles pendant un mandat.

**M. Jean-Guy Levesque** est président et propriétaire de la L. Chiasson Furs/Fourrures Ltée depuis 1985. Homme d'affaires important d'Edmundston, il a été choisi « Entrepreneur

Western Industrial Commission's "Entrepreneur of the Year" in 1988 and has been an ambassador for that group ever since.

**Edouard Mathurin** has been a human resources professional for 30 years, most recently as Human Resources Manager of Saint John's Lantic Sugar Ltd., a post he has held since 1984. Before his appointment, he also served on the Industrial Relations Board.

**J. Reginald Miller** retired in 1992 after over 40 years of service with Stone-Consolidated Inc. of Bathurst in a management capacity. He has been active with employers' associations such as the Canadian Pulp and Paper Association, the Canadian Manufacturers' Association (N.B. Division) and Industrial Relations of Canada. He is now a Fredericton-based labour-relations consultant.

**Yvon Normandeau** has been in the restaurant and real estate business in Caraquet since 1968. A past President of the Acadian Peninsula Tourist Association and the N.B. Economic Council, he now sits on the Board of both the Business Development Corporation and the Economic Expansion Commission of the Acadian Peninsula.

de l'année » par la Commission industrielle du Nord-Ouest en 1988 et il agit comme ambassadeur de ce groupe depuis lors.

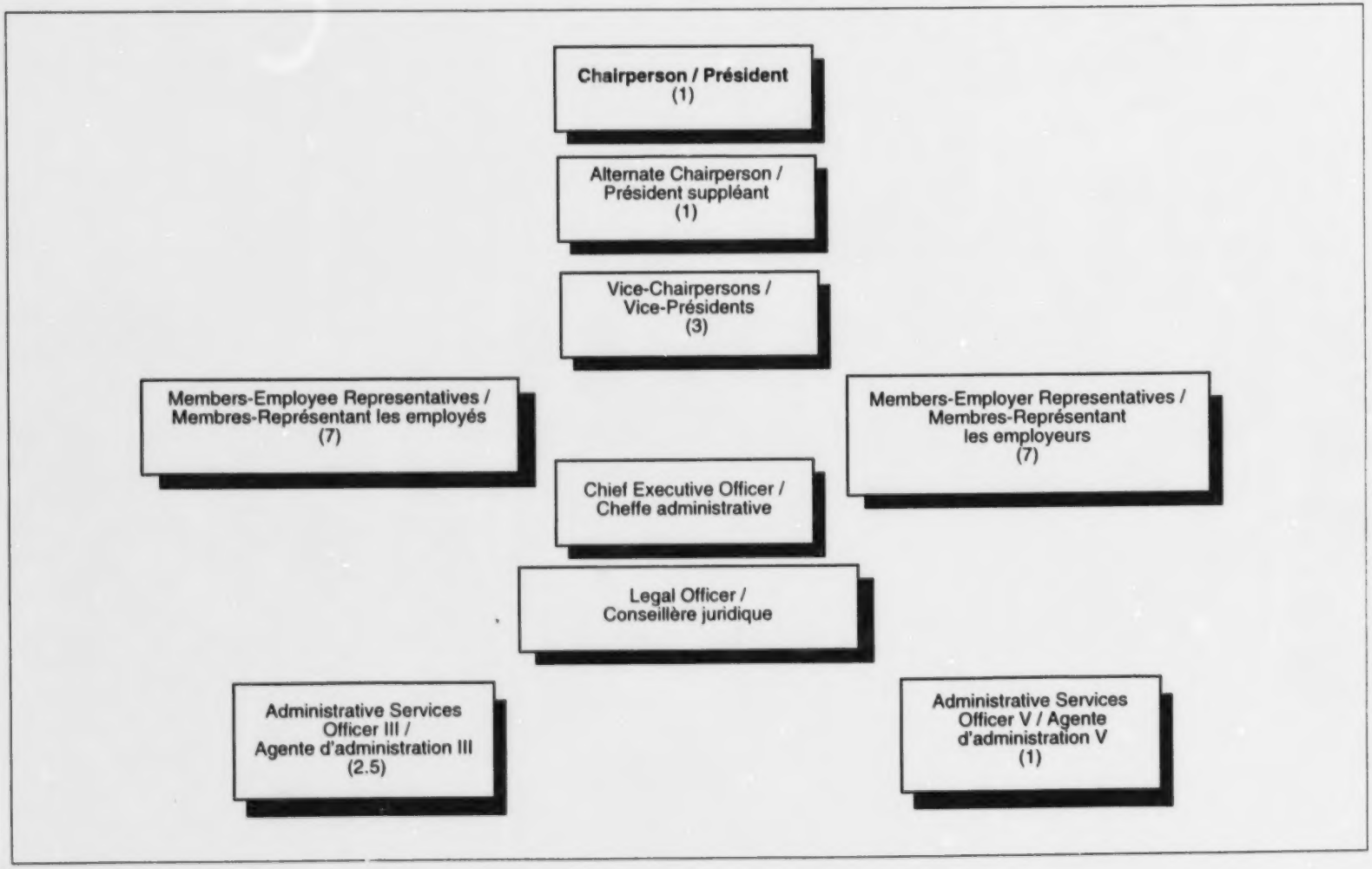
**M. Édouard Mathurin** œuvre depuis 30 ans comme spécialiste des ressources humaines. Depuis 1984, il est directeur des ressources humaines à la Lantic Sugar Ltd. de Saint-Jean. Avant sa nomination, il a également siégé à la Commission des relations industrielles.

**M. J. Reginald Miller** a pris sa retraite en 1992 après plus de 40 ans au service de la Stone-Consolidated Inc. de Bathurst au niveau de la gestion. Il a œuvré activement au sein de diverses associations patronales, comme l'Association canadienne des pâtes et papiers, l'Association des manufacturiers canadiens (section du Nouveau-Brunswick) et Industrial Relations of Canada. Il est maintenant consultant en relations de travail à Fredericton. .

**M. Yvon Normandeau** travaille dans la restauration et l'immobilier à Caraquet depuis 1968. Ancien président de l'Association touristique de la Péninsule acadienne et du Conseil économique du Nouveau-Brunswick, il siège maintenant aux conseils d'administration de la Société d'aménagement régional et de la Commission d'expansion économique de la Péninsule acadienne.

# III

## ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



# IV

## MISSION STATEMENT

The mission of the Board arises out of the five statutes which provide the basis for its jurisdiction. These statutory missions generally require the Board to:

- adjudicate referred claims of statutory entitlement or prohibition.
- adjudicate disputes arising out of violations of statutory prohibitions.
- enhance collective bargaining and constructive employer-employee relations, reduce conflict and facilitate labour-management cooperation and the fair resolution of disputes.

# IV

## ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de la Commission relève des cinq lois dans lesquelles se trouvent la base de sa juridiction. Ces missions statutaires exigent, entre autre, que la Commission doit:

- Arbitrer les demandes déposées concernant les droits conférés par la loi et les violations des lois.
- Arbitrer les différends qui découlent de violations des lois.
- Promouvoir la négociation collective et les relations salariés-employeurs constructives, réduire les différends et encourager la collaboration patronale-syndicale, et la résolution équitable de différends.

# V

## ADMINISTRATION

The Chief Executive Officer is responsible for the day to day operation of the Board Office, including overseeing legislative processes, supervising staff, and general office management. She is supported by a Legal Officer.

The Labour and Employment Board has jurisdiction assigned to it by the *Industrial Relations Act*, *Public Service Labour Relations Act*, *Employment Standards Act*, *Pension Benefits Act* and *Human Rights Act*. Various regulations enacted pursuant to these statutes contain the necessary directions for filing and for processing all referrals, complaints and applications received by the Board.

There are in excess of 50 types of processes which can be initiated with the Board. All matters must be processed in accordance with the legislation, upholding the principles of Procedural Fairness and Natural Justice. It is the administrative staff who monitor the status of each file from the date of receipt to the issuance of a board order. In addition, their functions include setting hearing dates and locations, serving interested parties with notice, and ensuring that all affected parties are forwarded a copy of the Board's final decision.

There were 261 new matters filed with the Board during this reporting period; 233 matters were disposed of. 100 matters remain pending at the end of this reporting period, an increase of 26 matters from last year.

# V

## ADMINISTRATION

La cheffe administrative assume la responsabilité du fonctionnement quotidien du bureau de la Commission, notamment la coordination des processus législatifs, la supervision du personnel et l'administration générale du bureau. Une conseillère juridique l'appuie dans son rôle.

L'autorité dont jouit la Commission du travail et de l'emploi découle de la *Loi sur les relations industrielles*, de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur les prestations de pension* et de la *Loi sur les droits de la personne*. Les divers règlements promulgués en vertu de ces lois détaillent les exigences relatives au dépôt et au traitement de toutes les notifications de différends, plaintes et demandes reçues par la Commission.

La Commission peut entamer plus de 50 types de procédures. Elle doit par ailleurs traiter toutes les causes conformément aux lois, tout en maintenant les principes de l'équité de la procédure et de la justice naturelle. Le personnel administratif suit l'évolution de chaque dossier à partir de sa date de réception jusqu'au prononcé d'une ordonnance de la Commission. En plus, il a notamment la tâche de fixer les dates de tenue des audiences, de signifier les avis aux parties intéressées et de veiller à transmettre une copie de la décision finale de la Commission à toutes les parties concernées.

Deux cent soixante et une causes nouvelles ont été déposées devant la Commission au cours de la période visée par le présent rapport. La Commission a statué sur 233 causes; 100 causes demeurent en suspens, soit vingt-six causes de plus que l'an dernier.

# VI

## BUDGET 1998-99

| Primary/Primaire | Projected/Prévu | Actual/Réel | Balance/Solde |
|---|---|---|---|
| Personal Services/<br>Services Personnel | 475,500.00 | 480,762.68 | (5,262.68) |
| Other Services/<br>Autres Services | 65,100.00 | 88,963.91 | (23,863.91) |
| Materials and Supplies/<br>Fournitures et Approvisionnements | 15,200.00 | 24,306.73 | (9,106.73) |
| Property and Equipment/<br>Biens et Équipements | 1,100.00 | 2,905.76 | (1,805.76) |
| **TOTAL** | **556,900.00** | **596,939.08** | **(40,039.08)** |

# VII

## NUMBER OF HEARING DAYS HELD/<br>NOMBRE DE JOURS D'AUDITION

| Chairperson or Vice-chairperson Sitting Alone/<br>Président ou un vice-président siégeant seul | Panel of Three Persons/<br>Comité de trois personnes | Total |
|---|---|---|
| 75 | 77 | 152 |

# VI

## BUDGET 1998-99

| Primary/Primaire | Projected/Prévu | Actual/Réel | Balance/Solde |
|---|---|---|---|
| Personal Services/<br>Services Personnel | 475,500.00 | 480,762.68 | (5,262.68) |
| Other Services/<br>Autres Services | 65,100.00 | 88,963.91 | (23,863.91) |
| Materials and Supplies/<br>Fournitures et Approvisionnements | 15,200.00 | 24,306.73 | (9,106.73) |
| Property and Equipment/<br>Biens et Équipements | 1,100.00 | 2,905.76 | (1,805.76) |
| **TOTAL** | **556,900.00** | **596,939.08** | **(40,039.08)** |

# VII

## NUMBER OF HEARING DAYS HELD/<br>NOMBRE DE JOURS D'AUDITION

| Chairperson or Vice-chairperson Sitting Alone/<br>Président ou un vice-président siégeant seul | Panel of Three Persons/<br>Comité de trois personnes | Total |
|---|---|---|
| 75 | 77 | 152 |

# VIII

## SUMMARY OF SAMPLE CASES

This Section provides a sampling of noteworthy cases rendered by the Board during the current reporting period, and illustrates the diversity of matters which the Board is required to address. The summaries are indexed according to the relevant statute.

### PENSION BENEFITS ACT

**Group RRSP plan to be registered under *Pension Benefits Act***

*Saint John Shipbuilding Limited v. Superintendent of Pensions, and International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2282*, PA-003-97, 19 January 1999

The employer, Saint John Shipbuilding Limited, sponsored a group retirement savings plan for its employees, the purpose of which was to encourage wealth building for retirement. The plan was administered by a third party and was comprised of individual RRSP accounts set up on the application of eligible employees in accordance with the federal *Income Tax Act*. The employer, with the support of the union, took the position that the plan was not a pension plan within the meaning of the *Pensions Benefits Act* and did not have to be registered under the Act. The Superintendent of Pensions maintained that the plan fell within the Act and was required to be registered.

The Board acknowledged that the structure of the employer's plan made it simple, flexible and inexpensive. The Board also recognized that a central purpose of the *Pension Benefits Act* is to provide rules to safeguard the integrity of pension plans. The Board approached the interpretation of the Act so as to give effect to its objectives.

The Board decided that the employer's plan met the criteria for a pension plan within the meaning of the Act. The employer was required to contribute to the plan, although the contributions were channelled through the employees. The plan, which provided defined contribution pension benefits determined on an individual account basis, exhibited the necessary characteristics of periodic payment of pension benefits, gradual accrual, and payment during the lifetime of the employee. Further, the Board decided that, as a matter of constitutional law, the plan could be regulated under the provincial *Pension Benefits Act* regardless

# VIII

## SOMMAIRES D'EXEMPLES DE CAUSES

Voici les sommaires de certaines causes traitées par la Commission en vertu de chacune des lois durant la période visée par le rapport. Il s'agit uniquement de modèles de décisions mémorables rendues, afin de souligner la diversité des questions que doit traiter la Commission du travail et de l'emploi. Les sommaires sont présentés selon la loi pertinente.

### LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION

**Le régime collectif d'épargne-retraite doit être enregistré en vertu de la *Loi sur les prestations de pension.***

*Saint John Shipbuilding Limited c. la surintendante des pensions, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2282*, PA-003-97, le 19 janvier 1999

L'employeur, Saint John Shipbuilding Limited, avait offert un régime collectif d'épargne-retraite à ses employés, dans le but d'encourager ces derniers à accumuler des fonds en vue de la retraite. Administré par un tiers, le régime était composé de comptes d'épargne-retraite individuels qui avaient été établis à la demande des employés admissibles conformément à *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). L'employeur, avec l'appui du syndicat, a invoqué que le régime n'était pas un régime de pension au sens de la *Loi sur les prestations de pension* et que de ce fait, ne devait pas être enregistré en vertu de la Loi. Étant d'avis que le régime relevait de l'application de la Loi, la surintendante soutenait que l'enregistrement était obligatoire.

La Commission a reconnu que, de par sa structure, le régime de l'employeur était simple, flexible et économique. Elle a établi également que la *Loi sur les prestations de pension* visait essentiellement à prévoir des règles pour préserver l'intégrité des régimes de pension. Elle a interprété la Loi de manière à donner effet à ses objectifs.

La Commission a déterminé que le régime de l'employeur répondait aux critères applicables à un régime de pension au sens de la Loi. L'employeur devait cotiser au régime, même si les cotisations étaient versées par l'entremise des employés. Le régime, qui offrait des prestations déterminées en fonction de chaque compte, démontrait les caractéristiques nécessaires, soit le paiement périodique de prestations de pension, l'accumulation graduelle et le paiement d'une rente viagère à l'employé. De plus, la Commission a établi que, comme il s'agissait d'une question relevant du droit constitutionnel, le régime pouvait être réglementé par la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick, peu importe si le régime était composé de comptes individuels

that the plan was comprised of individual RRSPs authorized by the federal *Income Tax Act*.

## EMPLOYMENT STANDARDS ACT

**Board concludes employee agreed to pay for uniform**

*Myrna Geldart v. Hildegarde Variety*, ES-009-99, 18 March 1999

The complainant worked for a short period of time for the employer, which operated a convenience store. The complainant was dismissed and a dispute arose as to whether the complainant had worked on a certain date, whether the complainant had agreed to pay $30.00 for a uniform, and whether the complainant was entitled to additional pay for extra time worked for cash register set up and close out.

The Board relied on the time records of the employer to conclude that the complainant had not worked on the day for which she claimed payment. The Board also concluded that the complainant had agreed to pay $30.00 for the uniform. Finally, the Board held that the employer owed the complainant an additional $4.67 as unpaid wages for extra time worked.

**Board has authority to award interest on amounts due under *Employment Standards Act***

*Vonda Healy v. School District No. 6*, ES-039-97, 24 September 1998

The complainant held an administrative position in the school system which she lost when the province replaced school boards with a fewer number of school districts. The complainant accepted a severance package which included a $15,000 lump sum payment which the employer agreed to pay on the complainant's termination date and which the complainant planned to place into her R.R.S.P. Due to a glitch, the complainant did not receive her lump sum payment until 47 days after her termination date. She made a complaint under s. 37 of the *Employment Standards Act* claiming interest on the $15,000 for a period of 47 days at the rate of 34.4%, the amount she would have earned had the money been invested in her R.R.S.P. for that 47 day period.

The Board ruled that it had the authority to make an award of interest regardless that the Act did not expressly confer such a jurisdiction. The Board ordered that interest be paid on the full 47 days for which the complainant had been put out of her money by the

de REER autorisés par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

## LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

**La Commission détermine que l'employée a accepté de payer le coût de l'uniforme.**

*Myrna Geldart c. Hildegarde Variety*, ES-009-99, le 18 mars 1999

La plaignante avait travaillé durant une courte période pour l'employeur qui exploitait un dépanneur. Au congédiement de la plaignante, un différend était survenu quant à la question de savoir si la plaignante avait travaillé à une certaine date, si elle avait accepté de payer 30 $ pour un uniforme et si elle avait droit à une rémunération additionnelle pour le temps supplémentaire qu'elle avait travaillé pour faire le solde d'ouverture et de fermeture de la caisse.

La Commission s'est fondée sur les relevés de temps de l'employeur pour conclure que la plaignante n'avait pas travaillé le jour pour lequel elle demandait une rémunération. Elle a statué également que la plaignante avait accepté de payer 30 $ pour l'uniforme. En dernier lieu, la Commission a soutenu que l'employeur devait un montant additionnel de 4,67 $ au titre de la rémunération pour le temps supplémentaire travaillé.

**La Commission a la compétence pour attribuer des intérêts créditeurs sur les montants dus en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi***

*Vonda Healy c. le District scolaire no 6*, ES-039-97, le 24 septembre 1998

La plaignante occupait un poste administratif dans le système d'éducation, qu'elle a perdu lorsque le gouvernement provincial a remplacé les conseils scolaires par un nombre moindre de districts scolaires. Elle avait accepté des indemnités de départ, c'est-à-dire un paiement forfaitaire de 15 000 $ que l'employeur avait convenu de lui verser à la date de sa cessation d'emploi. La plaignante prévoyait verser cette somme à son REER. Toutefois, à cause d'un pépin, elle n'avait reçu son paiement forfaitaire que 47 jours après la date de sa cessation d'emploi. Elle a donc déposé une plainte en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*, demandant que les intérêts lui soient versés sur le montant de 15 000 $ pour une période de 47 jours au taux de 34,4 %, revenu qu'elle aurait reçu si elle avait investi la somme dans son REER durant cette période.

La Commission a déterminé qu'elle avait la compétence pour attribuer des intérêts créditeurs, même si la Loi ne lui conférait pas explicitement cette compétence. Elle a ordonné que les intérêts créditeurs soient payés sur la période totale de 47 jours pendant laquelle la plaignante

employer. The Board adopted as appropriate the prime rate of 6.38% for the period in question which entitled the complainant to interest of $154.63.

**Successor company liable for wages owed under *Employment Standards Act***

*Julia Daley, John Allaby, Joseph Scribner, Lori McGale, Paula Arsenault, Joel Dean, Iona Gerard, Elizabeth Gold, Jody Middleton, Larry Moody, Jason Otis, Lynette Sherwood, John Watkins v. Irving Oil Limited*, ES-09-97, ES-021-97, 25 March 1999

The complainants had been employees of a company which operated a service station under a lease with Irving Oil which was secured by a debenture. The company was unable to meet its obligations to Irving Oil which terminated the lease and made repossession under the debenture. Irving Oil took over the operations of the former lessee and, for this purpose, hired 2 of the former employees. Thirteen of the employees brought complaints under s. 89 of the *Employment Standards Act* against Irving Oil seeking unpaid wages and vacation pay, as well as pay in lieu of notice of termination. Irving Oil took the position that any amounts owing to the complainants were owed by their former employer and not by Irving Oil.

The Board concluded that it should be governed by the decision of the Court of Appeal in the Moquin case (summarized herein under Judicial Review) in which the issues were identical to the issues in this case. Accordingly, the Board found that s. 89 of the Act applied because Irving Oil's repossession of the lessee's business amounted to the transfer of a business within the section. The Board also concluded that s. 89 applied to the employees which did not continue under Irving Oil, and that the section deemed Irving Oil a successor employer liable for the wages owed to the complainants.

**Ambulance attendants not at work during on call hours**

*Andrew Rooney and Colin Perry v. McGovern's Ambulance N.B. Inc.*, ES-003-98, ES-004-98, 30 September 1998

The complainants worked as ambulance attendants for McGovern's Ambulance N.B. Inc. in St. Andrews. The complainants were required to be at the ambulance office for just a few hours a day. Otherwise, they were required to be on call for prolonged periods. While on call the complainants had to remain within

avait dû attendre le paiement de l'employeur. La Commission a jugé approprié d'adopter le taux préférentiel de 6,38 % pour la période en question; la plaignante a donc eu droit à des intérêts créditeurs de 154,63 $.

**La compagnie remplaçante est responsable du salaire dû en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi.***

*Julia Daley, John Allaby, Joseph Scribner, Lori McGale, Paula Arsenault, Joel Dean, Iona Gerard, Elizabeth Gold, Jody Middleton, Larry Moody, Jason Otis, Lynette Sherwood, John Watkins c. Irving Oil Limited*, ES-09-97, ES-021-97, le 25 mars 1999

Les plaignants avaient été à l'emploi d'une compagnie qui exploitait une station d'essence en vertu d'un bail conclu avec Irving Oil, qui était garanti par une débenture. La compagnie n'ayant pu exécuter ses obligations, Irving Oil avait mis fin au bail et repris possession de l'entreprise en vertu de la débenture. Comme elle avait pris le contrôle de l'entreprise de l'ancien preneur à bail, Irving Oil avait embauché deux des anciens employés. Treize des employés avaient déposé des plaintes en vertu de l'article 89 de la *Loi sur les normes d'emploi* contre Irving Oil en vue d'obtenir le salaire et la paie de vacances qui leur étaient dus, de même qu'une paie tenant lieu de congédiement. Irving Oil soutenait que les montants dus aux plaignants étaient l'obligation de leur ancien employeur et non la sienne.

La Commission a jugé qu'elle était liée par la décision de la Cour d'appel dans l'affaire Moquin (figurant dans la partie traitant de la révision judiciaire du présent sommaire) dont les circonstances étaient semblables aux questions soulevées dans cette cause. Elle a donc déterminé que l'article 89 de la Loi s'appliquait, parce que la reprise de possession par Irving Oil de l'entreprise du preneur constituait bel et bien un transfert d'entreprise en application de cet article. Elle a jugé également que l'article 89 s'appliquait aux employés qui n'étaient pas demeurés à l'emploi de Irving Oil. De plus, au sens de l'article, Irving Oil, qui était le nouvel employeur, était responsable du paiement de la rémunération aux plaignants.

**Les chauffeurs d'ambulance ne travaillent pas durant les heures où ils demeurent en appel.**

*Andrew Rooney et Colin Perry c. McGovern's Ambulance N.B. Inc.*, ES-003-98, ES-004-98, le 30 septembre 1998

Les plaignants travaillaient comme chauffeurs d'ambulance pour McGovern's Ambulance N.B. Inc. à St. Andrews. Ils étaient tenus de demeurer au bureau de l'entreprise de services ambulanciers seulement quelques heures par jour. Autrement, ils devaient être en appel durant de longues périodes. Pendant qu'ils étaient en appel, les plaignants

10 minutes distance of the ambulance office. They could engage in any activity so long as they were within this 10 minute range, and they could arrange for replacements to assume their on call duties. One complainant, who acted as supervisor, received a wage of $440 per week while the other was paid $400 per week. The complainants maintained that they were working during their on call hours and that their weekly salary was insufficient to cover the on call hours, even if calculated at the minimum wage. The Director agreed and ordered the employer to pay the first complainant nearly $16,700, and the second employee about $13,000 in back pay. The employer referred the Director's decisions to the Board.

The Board ruled that the on call hours of the complainants did not count as hours worked because of the lack of control which the employer exercised over these employees during the on call hours. The complaints were dismissed and the payment orders of the Director were set aside.

**Receptionist found to be employee, not independent contractor**

*Susan Michaud v. Dr. James T. Johnston*, ES-040-97, 11 June 1998

The complainant had been employed as a receptionist in the home based doctor's office of the employer. The complainant worked 22 hours per week for about a year. Unhappy differences arose between the complainant and the employer which caused the complainant to leave her employment. She brought a complaint under s. 18 of the *Employment Standards Act* for holiday pay and under s. 26 of the Act for vacation pay. A question arose as to whether the complainant was an employee within the meaning of the Act.

The Board ruled that the complainant was an employee entitled to the benefits of the Act. The employer controlled the complainant's work, he owned the office and provided the tools of work, he set the rate of pay which did not include any incentive payments or profit sharing, and there was no assumption of risk by the employee. The Board confirmed an award to the complainant of holiday pay in the amount of $180 and vacation pay of about $280. The Board also indicated that, because of the immunity provided under s. 241 of the *Income Tax Act*, the employer could not compel Revenue Canada to provide information about the complainant to the Board.

devaient demeurer à une distance de moins de dix minutes du bureau de l'entreprise des services ambulanciers. Ils pouvaient prendre part à n'importe quelle activité, à condition de demeurer à une distance de moins de dix minutes. De plus, ils pouvaient prendre des arrangements pour se faire remplacer lorsqu'ils devaient être en appel. Un plaignant, qui assumait les fonctions de surveillant, avait reçu un salaire de 440 $ par semaine, tandis que l'autre était rémunéré 400 $ par semaine. Les plaignants avaient soutenu qu'ils travaillaient durant les heures où ils étaient en appel et que leur salaire hebdomadaire était insuffisant pour couvrir les heures en appel, même s'il était calculé au salaire minimum. Le directeur, qui était d'accord, avait ordonné à l'employeur de verser au premier plaignant près de 16 700 $ et au deuxième employé, un salaire rétroactif de quelque 13 000 $. L'employeur avait saisi la Commission des décisions du directeur.

La Commission a déterminé que les heures en appel des plaignants ne comptaient pas comme des heures travaillées à cause du manque de contrôle qu'exerçait l'employeur sur ces employés durant les heures où ils demeuraient en appel. Les plaintes ont été rejetées et les ordonnances de paiement du directeur, annulées.

**La réceptionniste est réputée être une employée et non un entrepreneur indépendant.**

*Susan Michaud c. le Dr James T. Johnston*, ES-040-97, le 11 juin 1998

La plaignante occupait un emploi de réceptionniste à un cabinet de médecin au domicile de l'employeur. Elle avait travaillé 22 heures par semaine pendant environ une année. Des différends malencontreux entre la plaignante et l'employeur avaient amené la plaignante à quitter son emploi. Elle avait donc déposé une plainte en vertu de l'article 18 de la *Loi sur les normes d'emploi*, demandant d'obtenir une indemnité de jour férié et une paie de vacances en vertu de l'article 26 de la Loi. La question était de savoir si la plaignante était une employée au sens de la Loi.

La Commission a jugé que la plaignante était une employée qui avait droit aux avantages que lui conférait la Loi. L'employeur contrôlait le travail de la plaignante, il possédait le bureau et fournissait les outils de travail, il fixait le taux de salaire qui ne comprenait pas de primes au rendement ou le partage des profits, et l'employée n'assumait aucun risque. La Commission a confirmé l'attribution à la plaignante d'une indemnité de jour férié de 180 $ et d'une paie de vacances d'environ 280 $. Elle a indiqué également que, en raison de l'immunité conférée par l'article 241 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, l'employeur ne pouvait obliger Revenu Canada à fournir des renseignement au sujet de la plaignante à la Commission.

The employer brought before the courts an application for judicial review on the basis that he had not been given an adequate opportunity to call a certain witness. The court dismissed the application saying the employer had been given ample opportunity to call the necessary witnesses.

## PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

### Alteration of relocation policy violates statutory freeze

*International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2309 (Scientific and Professional Category, Engineering Group) v. New Brunswick Power Corporation*, PS-011-98, 21 September 1998

The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2309, was certified as the bargaining agent for a group of employees at N.B. Power which included engineers. In October 1996 the union gave the employer a notice to bargain. In June 1997 the complainant, who was an engineer in the group for which the union had been certified, was transferred. At the time the notice to bargain had been given the employer had a policy under which it would reimburse a relocated employee 100% of the loss incurred from the bona fide sale of a residence at less than market value. The complainant sold his house for $4,500 less than market value and made a claim for this amount under the relocation policy. However, by this time the employer had adopted a less generous policy based on appraised value. The complainant argued that the change in the relocation policy was a violation of the statutory freeze contained in s. 46 of the *Public Service Labour Relations Act*.

The Board noted that the purpose of s. 46 is to freeze the terms and conditions of employment pending the bargaining process so that bargaining can commence from a fixed point. The relocation policy was subject to the statutory freeze in s. 46 of the Act. The Board declared that the employer had violated the freeze by altering the relocation policy.

### Change in duties for nurses gives rise to jurisdictional dispute

*New Brunswick Public Employees Association v. Her Majesty in Right of the Province as represented by the Department of Finance, and The New Brunswick Nurses Union*, PS-033-97, 26 November 1998

L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire, soutenant qu'il n'avait pas eu assez de temps pour assigner certains témoins. Le tribunal a rejeté la requête, affirmant que l'employeur avait eu amplement le temps de le faire.

## LA LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

### La modification de la directive sur la réinstallation constitue une violation du gel prévu par la Loi.

*La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2309 (Catégorie scientifique et professionnelle, Groupe du génie) c. la Société d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick*, PS-011-98, le 21 septembre 1998

La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2309, était l'agent de négociation accrédité pour un groupe d'employés d'Énergie NB qui comprenait des ingénieurs. En octobre 1996, le syndicat avait donné à l'employeur un avis pour entamer des négociations. En juin 1997, le plaignant, un ingénieur appartenant au groupe pour lequel le syndicat avait été accrédité, avait été muté. Au moment où l'avis pour entamer des négociations a été signifié, l'employeur avait une directive en place établissant qu'il rembourserait à un employé réinstallé la totalité du manque à gagner à la suite de la vente de bonne foi d'une résidence à un prix inférieur à la valeur du marché. Ayant vendu sa maison à un prix qui était 4 500 $ de moins que la valeur du marché, le plaignant avait présenté une demande relative à ce montant en vertu de la directive sur la réinstallation. Toutefois, lorsque la demande avait été présentée, l'employeur avait adopté une directive prévoyant un montant moins généreux qui était fondé sur la valeur de l'évaluation. Le plaignant a soutenu que la modification à la directive sur la réinstallation constituait une violation du gel prévu à l'article 46 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

La Commission a souligné que l'article 46 vise à geler les modalités et conditions d'emploi en attendant le processus de négociation pour que les négociations puissent commencer à un point déterminé. La directive sur la réinstallation était soumise au gel prévu à l'article 46 de la Loi. Elle a jugé que l'employeur avait été à l'encontre du gel en modifiant la directive sur la réinstallation.

### Un changement des fonctions attribuées aux infirmières donne lieu à un conflit de compétence.

*L'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick c. Sa Majesté du chef de la Province représentée par le ministère des Finances, et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick*, PS-033-97, le 26 novembre 1998

The New Brunswick Public Employees Association was the bargaining agent for a unit of health care employees known as the Para Medical Group which included respiratory therapists. These therapists assisted anesthetists during surgery. The New Brunswick Nurses Union was the bargaining agent for the Nurses Group. Region 6 Hospital Corporation eliminated a number of positions and began to use nurses to perform the work of assisting anesthetists which had previously been done by respiratory therapists. The N.B.P.E.A. applied under s. 31 of the *Public Service Labour Relations Act* for a determination that the nurses who now acted as anesthesia assistants be included in the Para Medical Group.

The Board observed that the employer had assigned to employees in the Nurses Group, which was represented by the Nurses Union, duties which had earlier been performed by employees in the Para Medical Group, which was represented by the N.B.P.E.A. This reassignment of duties created a jurisdictional dispute between the Nurses Union and the N.B.P.E.A. Section 31 of the Act was concerned with employee grouping and was ill-suited to the resolution of a jurisdictional dispute. For this reason the application of the N.B.P.E.A. was dismissed.

**Anti-union animus a factor in dismissal of college department head**

*Stokes v. Department of Advanced Education and Labour, Province of New Brunswick*, PS-006-98, 26 February 1999

The complainant was employed at the Woodstock campus of the New Brunswick Community College as a Department Head. In 1995 the complainant was demoted. He lodged a successful grievance in which an adjudicator ordered his reinstatement as Department Head. By 1998 the college was experiencing budget problems. The complainant was dismissed, ostensibly because of the budget problems. The complainant alleged that the employer had violated s. 7 of the *Public Service Labour Relations Act* in that he had been terminated at least in part because he had earlier exercised his right under the Act to file a grievance.

The Board noted that the complainant carried the burden of showing that his dismissal was in part attributable to anti-union animus and that, in evaluating the genuineness of the employer's reasons for dismissal, it would be necessary to draw inferences from the available evidence. The evidence showed that there was a serious budget problem which could justify

L'Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick (AEFPNB) était l'agent négociateur d'une unité d'employés des soins de la santé, soit le Groupe paramédical, qui comprend les inhalothérapeutes. Ces thérapeutes secondent les anesthésistes durant les interventions chirurgicales. Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick était l'agent négociateur du Groupe des infirmières. Ayant éliminé des postes, la Corporation hospitalière de la Région 6 avait entrepris de recourir aux infirmières pour assumer les fonctions d'aides aux anesthésistes, qui avaient été exercées auparavant par les inhalothérapeutes. L'AEFPNB avait présenté une demande en vertu de l'article 31 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en vue d'obtenir une décision visant à intégrer au Groupe paramédical les infirmières assumant maintenant les fonctions d'aides aux anesthésistes.

La Commission a souligné que l'employeur avait attribué à des employés appartenant au Groupe des infirmières, qui étaient représentées par le Syndicat des infirmières, des fonctions qui avaient été assumées auparavant par des employés appartenant au Groupe paramédical, qui étaient représentés par l'AEFPNB. Cette réattribution de fonctions a donné lieu à un conflit de compétence entre le Syndicat des infirmières et l'AEFPNB. Comme l'article 31 de la Loi concerne le regroupement des employés et se prête mal à la résolution d'un conflit de compétence, la demande de l'AEFPNB a été rejetée.

**Un sentiment antisyndical est un facteur dans le congédiement d'un chef de département collégial.**

*Stokes c. le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail, Gouvernement du Nouveau-Brunswick*, PS-006-98, le 26 février 1999

Le plaignant était à l'emploi du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Woodstock comme chef de département. En 1995, il a été démis de ses fonctions. Il avait donc déposé un grief où il a eu gain de cause, l'arbitre ayant ordonné qu'il soit réintégré dans ses fonctions de chef de département. En 1998, le collège était aux prises avec des problèmes d'ordre budgétaire. Le plaignant avait été congédié supposément à cause de ces problèmes. Il a donc soutenu que l'employeur avait contrevenu à l'article 7 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, car son congédiement découlait en partie du fait qu'il avait exercé son droit de déposer un grief en vertu de la Loi.

La Commission a observé que le plaignant devait assumer le fardeau de la preuve et démontrer que son congédiement était en partie attribuable à un sentiment antisyndical. De plus, en évaluant le bien-fondé des raisons invoquées par l'employeur à l'appui du congédiement du plaignant, elle serait obligée de faire des hypothèses à partir des éléments de preuve en main. La preuve a fait ressortir qu'il y avait un

restructuring. However, the recommendation for restructuring was made only after the complainant had been dismissed. Further, the elimination of a single position did not fit the meaning of restructuring. The Board concluded that anti-union sentiment and the complainant's prior successful grievance were factors in his dismissal. It ordered that the complainant be reinstated with compensation.

## INDUSTRIAL RELATIONS ACT

### Amalgamated firm did not intermingle employees of predecessor firms

*Graphic Communications International Union, Local 36C v. Brunswick News Inc., and Moncton Typographical Union No. 636*, IR-011-98, IR-013-98, 29 May 1998, 29 January 1999

The applicant union represented employees at the New Brunswick Publishing Company Limited which published the Saint John Telegraph Journal and Evening Times Globe. The intervenor union represented employees at Summit Publishing Limited which published the Moncton Times and Transcript. New Brunswick Publishing and Summit Publishing amalgamated to form Brunswick News Inc. which discontinued its printing operation in Saint John and assigned the printing of the Saint John papers to its printing establishment in Moncton. A few of the employees in Saint John waived their severance benefits and took jobs in Moncton. Brunswick News acknowledged successor rights based on the amalgamation. A question arose as to whether there had been an intermingling of employees which would entitle the former Saint John employees to seniority in Moncton.

The Board concluded that there had been no intermingling of employees. The terminated Saint John employees chose to waive their severance entitlement and were taken on in Moncton as "new hires" without seniority.

### Harbour Station employees entitled to compensation

*Canadian Union of Public Employees, Local 3985 v. Harbour Station Commission*, IR-094-97, IR-095-97, 17 April 1998

The Canadian Union of Public Employees was certified as the bargaining agent for a unit of employees at Harbour Station, a sports and convention centre in Saint John. Prior to the certification one of the complainants worked regularly as an usher. She was involved with the union's organizing campaign and,

sérieux problème d'ordre budgétaire qui pouvait justifier le réorganisation. Toutefois, la recommandation relative à la réorganisation avait été formulée seulement après le congédiement du plaignant. De plus, on ne pouvait pas parler de réorganisation si un seul poste était éliminé. La Commission a jugé qu'un sentiment antisyndical et le grief précédent où le plaignant avait eu gain de cause avaient été des facteurs dans son renvoi. Il a été ordonné que le plaignant soit réintégré dans ses fonctions et dédommagé.

## LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

### La compagnie fusionnée n'a pas entremêlé les employés des compagnies précédentes

*Le Syndicat international des communications graphiques, section locale 36C c. Brunswick News Inc., et Moncton Typographical Union No. 636*, IR-011-98, IR-013-98, le 29 mai 1998, le 29 janvier 1999

Le requérant était un syndicat représentant les employés de la New Brunswick Publishing Company Limited qui publie le Saint John Telegraph Journal et le Evening Times Globe. L'intervenant, un syndicat, représentait les employés de Summit Publishing Limited qui publie le Moncton Times and Transcript. Il y avait eu fusionnement de la New Brunswick Publishing Company et de Summit Publishing pour former Brunswick News Inc. Cette dernière avait mis fin à ses activités à l'imprimerie de Saint-Jean, choisissant d'imprimer les journaux de Saint-Jean à son imprimerie de Moncton. Quelques employés de Saint-Jean, qui avaient renoncé à leurs indemnités de départ, avaient accepté un emploi à Moncton. Brunswick News avait reconnu les droits du successeur à la suite de la fusion. La question était de savoir s'il y avait eu entremêlage des employés, ce qui aurait donné aux anciens employés de Saint-Jean des droits à l'ancienneté à Moncton.

La Commission a conclu qu'il n'y avait eu aucun entremêlage d'employés. À leur congédiement, les employés de Saint-Jean ont choisi de renoncer à leurs indemnités de départ et ils ont été embauchés à Moncton à titre de « nouveaux employés » sans ancienneté.

### Les employés de Harbour Station ont droit à un dédommagement.

*Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3985 c. la Commission de Harbour Station*, IR-094-97, IR-095-97, le 17 avril 1998

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) était l'agent de négociation accrédité pour une unité d'employés à Harbour Station, un centre de sports et de congrès à Saint John. Avant l'accréditation, l'une des plaignants avait travaillé comme placeuse. Elle avait participé à la campagne en vue d'implanter le syndicat et, après l'accréditation, on

after certification, her name was put on a new "call" list and she was given very little work. The second complainant, who had also been involved with the organizing campaign, had worked for several years in maintenance. He was fired, ostensibly for failing to report a minor accident with a fork lift.

The first complainant alleged that the employer had breached s. 35 of the *Industrial Relations Act* by changing the terms and conditions of her employment while the second complainant alleged that the employer had been motivated by anti-union animus contrary to s. 3 of the Act.

The Board concluded that, in the case of the first complainant, the placing of her name on a "call" list was a violation of s. 35 of the Act which requires a freeze of the conditions of employment after notice to bargain has been given. The employer was ordered to compensate the complainant for lost hours. As for the second complainant, the Board concluded that his discharge was motivated by anti-union animus contrary to s. 3 of the Act. He too was found to be eligible for compensation from the employer.

**Board summarizes union membership rules on applications for certification**

*United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 772 v. JR Mechanical Ltd., and Mechanical Contractors Association of N.B. Inc.*, IR-067-98, 8 October 1998

The United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 772 made an application for certification to represent a unit of employees of the respondent employer. As evidence of employee support, the union filed photocopies of 5 membership applications, rather than the originals, along with original receipts for dues or initiation fees paid. A question arose as to whether evidence of membership in the form of photocopies was sufficient.

The Board noted that it had exclusive jurisdiction to determine trade union membership and summarized its practice in this respect emphasizing the need for confidentiality. The Board went on to say that scrupulous care should be taken regarding membership evidence because certification leads to a fundamental transformation of the legal relationship between employer and employee. For these reasons the Board insisted on the "best evidence rule" to prove member-

avait inscrit son nom sur une nouvelle liste « d'appel »; elle avait très peu travaillé par la suite. Le deuxième plaignant, qui avait participé également à cette campagne, avait travaillé plusieurs années à l'entretien. Il avait été renvoyé supposément pour avoir omis de signaler un incident mineur avec un lève-palette.

La première plaignante a soutenu que l'employeur avait commis une infraction à l'article 35 de la *Loi sur les relations industrielles* en changeant les modalités et les conditions de son emploi, tandis que le deuxième plaignant a affirmé que l'employeur avait été motivé par un sentiment antisyndical contraire à l'article 3 de la Loi.

La Commission a déterminé que, dans le cas de la première plaignante, l'inscription de son nom sur une liste d'« appel » avait constitué une violation de l'article 35 de la Loi prévoyant le gel des conditions d'emploi après la signification d'un avis pour entamer des négociations. Elle a ordonné à l'employeur de dédommager la plaignante pour les heures perdues. Quant au deuxième plaignant, la Commission a jugé que son renvoi avait été motivé par un sentiment antisyndical contraire à l'article 3 de la Loi. Dans ce cas également, elle a déterminé qu'il avait droit à un dédommagement de l'employeur.

**La Commission résume les règles d'adhésion à un syndicat pour les demandes d'accréditation.**

*L'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 772 c. JR Mechanical Ltd., et Mechanical Contractors Association of N.B. Inc.*, IR-067-98, le 8 octobre 1998

L'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 772, avait présenté une demande d'accréditation pour représenter une unité d'employés de l'employeur, l'intimé. Comme preuve de l'appui des employés, le syndicat avait déposé des photocopies de cinq demandes d'adhésion au lieu des demandes originales, accompagnées des reçus originaux pour le paiement des droits d'adhésion ou des cotisations. La question était de savoir si les preuves d'adhésion sous la forme de photocopies étaient suffisantes.

La Commission a souligné qu'elle est seule compétente pour déterminer l'adhésion aux syndicats et elle a résumé sa pratique à cet égard, soulignant les exigences en matière de confidentialité. Elle a poursuivi en affirmant qu'il faut traiter scrupuleusement les preuves d'adhésion, car l'accréditation entraîne une transformation fondamentale du rapport juridique entre l'employeur et l'employé. Pour ces raisons, la Commission s'est concentrée sur la « règle de la meilleure preuve » pour prouver l'adhésion. Dans le cas de

ship. In the case of union members of long standing the Board was prepared to accept photocopies evidencing payment of union dues if accompanied by a signed original statement from a union official verifying accuracy. This evidence would indicate continuing support. However, in the case of new union members the best evidence rule called for the submission of the original membership cards. In this case the union had submitted photocopies of membership applications in respect of 3 new members. This evidence was inadequate and the application for certification was dismissed.

**Board dismisses application to terminate bargaining rights**

*Terry LeBlanc on behalf of a group of employees of Allsco Building Products Ltd. v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 1288P, and Allsco Building Products Ltd.*, IR-097-98, 3 November 1998, 26 February 1999

In 1995 the United Food and Commercial Workers union was certified as the bargaining agent for the employees at Allsco Building Products, a door and window manufacturer in Moncton. There ensued a long and bitter labour dispute marked by violence and numerous legal proceedings. In September 1998 a foreman at Allsco applied to the Board to terminate the union's bargaining rights pursuant to s. 23 of the *Industrial Relations Act*. The application was accompanied by a petition bearing 94 signatures.

The Board agreed to consider the application over the objections of the union saying that there was no evidence that the employer had sponsored the application or that the applicant had intimidated employees into signing the application. In determining the voting constituency the Board ruled that it would take into account the wishes of employees who were in the bargaining unit at the time of lockout and who continued to be in the bargaining unit at the time of the application for termination. This meant that replacement workers hired during the lockout were not counted. Accordingly, the number of employees supporting the application dropped from 94 to 79, the 40% threshold for employee support was not met, and the application to terminate bargaining rights was dismissed.

**Nursing home did not violate statutory freeze on conditions of employment**

Canadian Union of Public Employees, Local 3982 v. The United Church Home for Senior Citizens Inc.,

membres de longue date de syndicat, la Commission était disposée à accepter des photocopies à l'appui du paiement des cotisations syndicales si celles-ci étaient accompagnées d'une déclaration originale signée par un représentant syndical pour en confirmer l'authenticité. Cette preuve serait indicative d'un appui continu. Toutefois, dans le cas de nouveaux membres d'un syndicat, la règle de la meilleure preuve exige la présentation des cartes d'adhésion originales. Dans ce cas, le syndicat avait présenté des photocopies des demandes d'adhésion de trois nouveaux membres. La preuve ayant été jugée inadéquate, la demande d'accréditation a été rejetée.

**La Commission rejette la demande de résiliation des droits de négociations.**

*Terry LeBlanc au nom d'un groupe d'employés d'Allsco Building Products Ltd. c. l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P, et Allsco Building Products Ltd.*, IR-097-98, le 3 novembre 1998, le 26 février 1999

En 1995, l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce était l'agent de négociation accrédité des employés à Allsco Building Products, fabricant de portes et de fenêtres à Moncton. Un conflit de travail long et amer avait suivi, marqué par la violence et de nombreuses actions en justice. En septembre 1998, un contremaître à Allsco avait présenté une demande à la Commission en vue de mettre fin aux droits de négociations du syndicat conformément à l'article 23 de la *Loi sur les relations industrielles*. La demande était accompagnée d'une pétition portant 94 signatures.

La Commission a accepté d'examiner la demande, malgré les objections du syndicat affirmant que rien ne prouvait que l'employeur avait appuyé la demande, ou que le requérant avait amené les employés par l'intimidation à signer la demande. Pour déterminer le nombre de membres ayant le droit de vote, la Commission a jugé qu'elle tiendrait compte des désirs des employés qui faisaient partie de l'unité de négociation au moment du lock-out et qui continuaient d'en faire partie au moment de présenter la demande de résiliation. Les travailleurs de remplacement embauchés durant le lock-out seraient donc exclus. Le nombre d'employés appuyant la demande est ainsi passé de 94 à 79, ce qui est inférieur à la proportion de 40 % des employés qui est exigée; la demande de résiliation des droits de négociations a donc été rejetée.

**Le foyer de soins n'a pas violé le gel des conditions d'emploi prévu par la Loi.**

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3982 c. The United Church Home for Senior Citi-

and the New Brunswick Association of Nursing Homes, IR-088-97, 9 July 1998

The United Church Home for Senior Citizens operated a nursing home in Sackville which served 130 residents. In the summer of 1996 the complainant R.N.A. was hired on a casual basis, a position which could eventually build into a full-time job. In November her employment for the year ended. In the spring of 1997 the union obtained certification and gave notice to bargain. The complainant was not hired as a casual in the summer of 1997 although 2 nursing students were hired. The union alleged a violation of the "freeze" under s. 35 of the *Industrial Relations Act* saying that the failure to recall the complainant to work as a casual R.N.A. in the summer of 1997 was a change of the past practice by which casual employees earned seniority.

The Board concluded that the complainant had not been an employee of the nursing home prior to certification and had only been hired for relief work. The evidence showed that the nursing home had hired nursing students in the past and that it was merely operating in accordance with a pattern that had been established before the freeze.

**Successor rights recognized in respect of proposed grocery store**

*Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 1065 v. Atlantic Wholesalers Ltd. c.o.b. Atlantic Superstore, and Atlantic Wholesalers Ltd. c.o.b. Terry's Warehouse Foods*, IR-042-98, 10 August 1998

Atlantic Wholesalers Ltd. operated a store in the north end of Saint John known as Terry's Warehouse Foods which had been bought from another chain by Atlantic Wholesalers along with 7 other New Brunswick stores. The Retail, Wholesale and Department Store Union continued as the bargaining agent for the employees at Terry's, although the bargaining unit became site specific rather than province wide. Atlantic Wholesalers proposed to open a larger and more competitive "market" style Superstore in Millidgeville, about 1.5 km. from the Terry's location, to serve a wider geographic area including the north end. Terry's was to be closed with the opening of the new store and former Terry's employees were given the option of moving to the new store.

zens Inc., et l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick, IR-088-97, le 9 juillet 1998

Le United Church Home for Senior Citizens exploitait un foyer de soins à Sackville qui desservait 130 résidents. Au cours de l'été 1996, la plaignante, infirmière auxiliaire immatriculée, avait été embauchée pour occuper un poste occasionnel qui pourrait éventuellement devenir un poste à temps plein. Son emploi avait pris fin en novembre. Au printemps 1997, après son accréditation, le syndicat avait donné un avis pour entamer des négociations. La plaignante n'avait pas été embauchée à titre occasionnel durant l'été 1997, bien que l'on ait retenu les services de deux étudiantes en soins infirmiers. Le syndicat soutenait qu'il y avait eu violation du gel prévu en vertu de l'article 35 de la *Loi sur les relations industrielles*, affirmant que le fait de ne pas rappeler la plaignante pour occuper un emploi occasionnel d'infirmière auxiliaire immatriculée durant l'été 1997 constituait une modification de la pratique qui avait permis aux employés occasionnels d'accumuler de l'ancienneté.

La Commission a conclu que la plaignante n'avait pas été une employée du foyer de soins avant l'accréditation et qu'elle avait été embauchée seulement pour dépanner. Les éléments de preuve ont établi que le foyer de soins avait embauché des étudiantes en soins infirmiers par le passé et que celui-ci avait appliqué seulement une pratique qu'il avait observée avant le gel.

**Les droits du successeur sont reconnus par rapport à l'épicerie proposée.**

*L'Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons, section locale 1065 c. Atlantic Wholesalers Ltd., entreprise exploitée sous le nom d'Atlantic Superstore, et Atlantic Wholesalers Ltd., entreprise exploitée sous le nom de Terry's Warehouse Foods*, IR-042-98, le 10 août 1998

Atlantic Wholesalers Ltd. exploitait un magasin dans le quartier nord de Saint-Jean sous le nom de Terry's Warehouse Foods que l'entreprise avait acheté en même temps que sept autres magasins au Nouveau-Brunswick. L'Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons avait continué d'agir comme agent de négociation pour les employés de Terry's, même si le territoire de l'unité de négociation était le magasin et non la province. Atlantic Wholesalers a proposé d'ouvrir un « SuperStore » de style « marché » à Millidgeville, à une distance d'environ 1,5 km de l'emplacement du magasin Terry's, pour desservir un territoire plus vaste et de façon plus concurrentielle, dont le quartier nord. L'entreprise prévoyait fermer le magasin Terry's à la suite de l'ouverture du nouveau magasin et offrir aux anciens employés de Terry's la possibilité de passer au nouveau magasin.

The union applied for a declaration of successor rights under s. 60 of the *Industrial Relations Act* arguing that there was to be a sale of the Terry's business to the new Superstore and that, by reason of successor rights, the union was entitled to represent the employees at the new Superstore location.

The Board decided that, even though the sale had not yet occurred, it could entertain the union's application because the early resolution of successor rights was in the best interests of all parties. The Board concluded that, because bargaining rights attach to a business and not an employer, the sale of a business within s. 60 could occur regardless that the transaction involved only one legal entity acting under 2 different operating names. It was further decided that although the bargaining unit at Terry's was site specific, this did not necessarily limit the union's bargaining rights upon relocation of the business. Finally, considering that the new Superstore would continue to serve the north end of Saint John, there had occurred the sale of a business regardless that the new Superstore would also serve a broader market with a wider range of goods and services. The union's application for a declaration of successor rights was granted.

The employer brought an application for judicial review before the Court of Queen's Bench to challenge the Board's decision but the Court affirmed the decision instead.

# IX

## JUDICIAL REVIEW

During the period 1 April 1998 to 31 March 1999, there were 2 notable Court of Appeal decisions relating to Board cases which arose through the judicial review process. There was also a decision on judicial review which was not appealed.

1. *Allsco Building Products Ltd. v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 1288P*, [1998] LawPost N.B.C. No. 4748 (C.A.), 14 December 1998 (C.A.)

**Complaint and Board Decision:** In 1995 the Labour and Employment Board certified the United Food and Commercial Workers as the bargaining agent for

Le syndicat avait demandé qu'une décision soit rendue relativement aux droits du successeur en vertu de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles*, soutenant que l'entreprise Terry's serait vendue au nouveau « Superstore » et que, en vertu des droits du successeur, le syndicat avait le droit de représenter les employés au nouveau magasin « Superstore ».

La Commission a décidé que, même si la vente n'avait pas encore été réalisée, elle pouvait examiner la demande du syndicat, étant donné que la résolution anticipée des droits du successeur était dans l'intérêt de toutes les parties. Elle a conclu que, étant donné que les droits de négociations sont attachés à une entreprise et non à un employeur, la vente d'une entreprise en application de l'article 60 pouvait se faire, peu importe si la transaction mettait en cause seulement une entité juridique agissant sous deux différents noms commerciaux. Elle a déterminé également que, même si le territoire de l'unité de négociation à Terry's était le magasin, cela ne limitait pas nécessairement les droits de négociations du syndicat à la réinstallation de l'entreprise. En dernier lieu, étant donné que le nouveau « Superstore » continuerait de desservir le quartier nord de Saint John, il y avait vente d'une entreprise, peu importe si le nouveau « Superstore » allait desservir également un marché plus étendu en offrant une plus grande sélection de marchandises et de services. La demande du syndicat visant à obtenir une décision relative aux droits du successeur a donc été acceptée.

L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire auprès de la Cour du Banc de la Reine contestant la décision de la Commission, que la Cour a choisi de confirmer.

# IX

## RÉVISIONS JUDICIAIRES

Pendant la période allant du 1er avril 1998 au 31 mars 1999, la Cour d'appel a rendu deux décisions marquantes concernant des causes de la Commission qui avaient fait l'objet d'une révision judiciaire. De plus, une décision relative à une révision judiciaire est demeurée sans appel.

1. *Allsco Building Products Ltd. c. l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P*, [1998] LawPost N.B.C. No. 4748 (C.A.), le 14 décembre 1998 (C.A.)

**Plainte et décision de la Commission :** En 1995, la Commission du travail et de l'emploi avait accrédité l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du

employees at Allsco Building Products Ltd., a major manufacturer of windows with head offices in Moncton. The parties had difficulty reaching a first contract and the employer chose to lockout the employees. Production was resumed with replacement workers, as well as with employees who were prepared to accept the employer's terms. The employer obtained a court injunction which placed some limits on picketing and which enjoined unlawful acts such as intimidation. There were confrontations between picketers and persons who crossed the picket line, including management personnel. These confrontations escalated. Picketers pursued employees to drop off points around the city, as well as to their homes, for the purposes of engaging in acts of intimidation. One day about 70 demonstrators invaded Allsco's main plant where scuffles and assaults ensued. The employer dismissed 14 employees. The union lodged complaints under s. 106 of the *Industrial Relations* Act alleging that the dismissals of the employees constituted an unfair labour practice under s. 3 of the Act. The hearing of these complaints also embraced consideration of a Ministerial Referral under s. 107 of the Act which alleged that the employer had not bargained in good faith.

With respect to the unfair labour practice complaints, the Board recognized that the employer could discipline the employees for misconduct regardless that the employees were engaged in a strike or lockout. The Board recognized further that the employer had reasonable cause to dismiss some employees because of their unlawful behaviour, which included off site intimidation and plant invasion in violation of a court injunction. Nonetheless, it was decided that the employer had engaged in an unfair labour practice contrary to s. 3 of the Act because the anti-union attitude of the employer was at least a factor which tainted the dismissals. However, regardless that the employer had violated the Act, the dismissal of 5 of the employees was upheld. Their actions, such as intimidation at the homes of some employees, were so damaging as to destroy any likelihood of re-establishing a viable employment relationship. The dismissal of 5 other employees was set aside given that they had not engaged in threatening behaviour at the homes of other employees. These 5 employees were disciplined with suspensions ranging from 2 weeks to 4 months, proportionate to the seriousness of their respective acts of misconduct which ranged from the blocking and kicking of vehicles to participation in the plant invasion and intimidation of employees at drop off sites. Four employees were ordered to be reinstated

commerce comme l'agent de négociation des employés à Allsco Building Products Ltd., un grand fabricant de fenêtres ayant son siège social à Moncton. Les parties ayant eu de la difficulté à conclure une première entente collective, l'employeur avait décrété un lock-out des employés. La production avait repris avec des travailleurs de remplacement, de même qu'avec des employés disposés à accepter les conditions de l'employeur. Ce dernier avait obtenu une injonction du tribunal qui imposait des limites au piquetage et qui interdisait des actes illégaux comme l'intimidation. Il y avait eu des confrontations entre les piqueteurs et les personnes qui avaient franchi la ligne de piquetage, dont le personnel de direction. Il y avait eu également une montée en escalade de ces confrontations. Les piqueteurs avaient poursuivi les employés aux points de dépôt autour de la ville, de même qu'à leur domicile, afin de se livrer à des actes d'intimidation. Un jour, environ 70 manifestants ont envahi l'usine principale d'Allsco; il y a eu des bagarres et des attaques. L'employeur a congédié 14 employés. Le syndicat a déposé des plaintes en vertu de l'article 106 de la *Loi sur les relations industrielles*, soutenant que le congédiement de ces employés constituait une pratique de travail déloyale en vertu de l'article 3 de la Loi. L'audition de ces plaintes prévoyait également l'examen d'une plainte renvoyée par le Ministre en vertu de l'article 107 de la Loi, affirmant que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi.

Quant aux plaintes de pratique déloyale, la Commission a reconnu que l'employeur pouvait prendre des mesures disciplinaires à l'endroit des employés en cas d'inconduite, peu importe si ces derniers étaient en grève ou en lock-out. Elle a déterminé également que l'employeur avait un motif raisonnable de renvoyer des employés à cause de leurs actions illégales, dont l'intimidation exercée en dehors de l'usine et l'invasion de l'usine, ce qui contrevenait à une injonction du tribunal. Néanmoins, la Commission a établi que l'employeur s'était livré à une pratique déloyale contrairement à l'article 3 de la Loi, car son sentiment antisyndical avait joué un certain rôle dans le congédiement des employés. Toutefois, peu importe si l'employeur avait violé la Loi, le renvoi de cinq employés avait été maintenu. Leurs actions, comme l'intimidation au domicile de certains employés, étaient préjudiciables au point d'anéantir toute probabilité de rétablir une relation d'emploi durable. Le renvoi de cinq autres employés avait été annulé, étant donné que ces derniers ne s'étaient pas engagés dans des mesures d'intimidation au domicile des autres employés. Ces cinq employés ont fait l'objet de mesures disciplinaires, recevant des suspensions allant de deux semaines à quatre mois, en fonction de la gravité de leurs actes d'inconduite respectifs, c'est-à-dire empêcher les véhicules de se déplacer et les frapper de coups de pied et participer à l'invasion de l'usine et à l'intimidation des employés aux points de dépôt. La réintégration sans condition avait été ordonnée dans le

without condition because they had not engaged in any misconduct.

The Board also decided that the employer had failed to bargain in good faith contrary to the obligation to do so in s. 34(1) of the Act. The employer had resiled from its offer to calculate seniority from the date of hire, returning to its position that seniority should be calculated on the basis of hours worked, and the employer had refused to negotiate any back to work protocol whatsoever. The Board ordered the employer to cease violating its duty to bargain in good faith, and to table a complete proposal for the resolution of the dispute in terms identical to those contained a prior offer as amended to conform with the Board's ruling on seniority.

The parties subsequently disagreed as to whether the employer's ensuing offer was consistent with the Board's order. The union amended the employer's offer and then purported to accept it, a course which led the employer to file a complaint for failure to bargain in good faith. The union countered with a complaint against the employer for failure to bargain in good faith premised on the allegation that the employer's offer did not comply with the Board's order.

The Board ruled that collective bargaining is not a self-help regime, that the dispute should have been brought before the Board for reconsideration, and that both parties were in violation of s. 34(2) of the Act for failing to bargain in good faith. The Board then gave specific directions to enable the employer to comply with the Board's order for the tabling of a complete proposal to resolve the dispute between the parties. The Board also indicated that there would be no need to vote on a proposal which arose from a parallel process because the need for that vote had been made redundant by the Board's most recent order.

**Application for Judicial Review:** The employer made an application for judicial review to the Court of Queen's Bench arguing that the Board had erred in finding that the employer had failed to bargain in good faith on such issues as seniority, and that it had erred in imposing as a remedy that the employer re-table a prior offer which had been withdrawn.

**Court Decisions:** The Court of Queen's Bench ruled that it could only set aside the decisions of the Board if those decisions were patently unreasonable. The Court concluded that the Board had not made a patently unreasonable decision in finding that the employer

cas de quatre employés, car il n'y avait eu aucune inconduite de leur part.

La Commission a déterminé également que l'employeur avait omis de négocier de bonne foi contrairement à son obligation de le faire conformément au paragraphe 34(1) de la Loi. L'employeur avait retiré son offre de calculer l'ancienneté à partir de la date d'embauche, revenant à sa position selon laquelle le calcul de l'anciennenté devait se faire en fonction des heures travaillées. De plus, il avait refusé de négocier tout protocole de retour au travail quel qu'il soit. La Commission a ordonné à l'employeur de cesser de violer son obligation de négocier de bonne foi, et de déposer une proposition complète de résolution du conflit comportant des conditions identiques à ce qu'il avait déjà offert, mais modifiées de manière à se conformer à la décision de la Commission au sujet de l'ancienneté.

Les parties ont ensuite contesté la conformité de l'offre déposée à nouveau par l'employeur avec l'ordonnance de la Commission. Le syndicat a donc modifié l'offre de l'employeur qu'elle a prétendu accepter, mesure qui a amené l'employeur à déposer une plainte contre celui-ci pour avoir refusé de négocier de bonne foi. Le syndicat a riposté par le dépôt d'une plainte contre l'employeur pour avoir refusé de négocier de bonne foi, soutenant que l'offre de ce dernier ne se conformait pas à l'ordonnance de la Commission.

La Commission a statué que la négociation collective n'était pas un régime d'autoassistance, que l'on aurait dû recourir à elle pour trancher le conflit et que les deux parties avaient violé le paragraphe 34(2) de la Loi pour avoir refusé de négocier de bonne foi. Elle a donné ensuite des directives précises pour permettre à l'employeur de se conformer à son ordonnanc, soit de déposer une proposition complète pour régler le conflit entre les parties. Elle a indiqué également qu'il ne faudrait pas soumettre à un vote une proposition issue d'un mécanisme parallèle, parce que sa dernière décision avait eu pour effet de rendre un tel vote inutile.

**Demande de révision judiciaire :** L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire à la Cour du Banc de la Reine, affirmant que la Commission avait fait erreur en décidant qu'il avait refusé de négocier de bonne foi relativement à des questions comme l'ancienneté et en imposant comme mesure corrective le nouveau dépôt d'une offre qu'il avait retirée.

**Décisions de la Cour :** La Cour du Banc de la Reine a décidé qu'elle pouvait annuler seulement les décisions de la Commission si ces celles-ci étaient manifestemment déraisonnables. Elle a conclu que la Commission n'avait pas rendu de décision manifestemment déraisonnable en sta-

had bargained in bad faith by withdrawing its offer of seniority based on the date of hire. The Court concluded further that the Board had not made a patently unreasonable decision when it ordered as a remedy that the employer re-table a prior offer as amended to conform with the Board's ruling on seniority.

The employer lodged an appeal from its unsuccessful application for judicial review and, pending the hearing of the appeal, sought a stay of the Board's order to re-table an earlier offer. A judge of the Court of Appeal characterized the order of the Board as the imposition on the parties of a collective agreement. He granted the stay pending appeal on the basis that there was a serious question to be tried relating to the freedom of collective bargaining, that the employer would be irreparably harmed by the mixing of locked out employees with replacement employees if the stay were not granted, and that the balance of convenience weighed in favour of granting the stay.

2. *Angela Moquin, Crystal Prince, Linda Bennet, David J. Jewer, Guy L. Lemoine, Kelly Campbell, Nickina T. Gardiner, Daniel P. Schriver, Dale A. Schriver and The Director of Employment Standards v. Irving Oil Limited*, **[1998] LawPost N.B.C. No. 4495 (C.A.)**, 30 April 1998

**Complaint and Board Decision:** The complainants had been employees of a company which operated an Irving service station and convenience store in Oromocto. The land and building were owned by Irving Oil which leased the premises to the company. Irving Oil held a debenture on the assets of the business, including inventory. The company became insolvent. Irving Oil terminated the lease and acted on its debenture to seize the company's assets and inventory. Irving Oil then took over the operation of the service station and convenience store. For this purpose Irving Oil retained a number of the employees who had worked for the predecessor company but Irving Oil refused to pay to these employees the wages and vacation pay which they had accumulated with the predecessor. These employees brought a complaint under s. 89 of the *Employment Standards Act* saying that there had been a transfer of the business to Irving Oil which imposed on Irving Oil liability for the wages and vacation pay.

The Board agreed that there had been a transfer of business within the meaning of s. 89 such that Irving Oil was a successor to the insolvent company and was

tuant que l'employeur avait négocié de mauvaise foi en retirant son offre relative au calcul de l'ancienneté en fonction de la date d'embauche. La Cour a conclu également que la Commission n'avait pas pris de décision manifestemment déraisonnable en ordonnant comme mesure corrective que l'employeur dépose à nouveau une offre précédente modifiée de manière à se conformer à la décision de la Commission ayant trait à l'ancienneté.

Sa demande de révision judiciaire ayant été rejetée, l'employeur a interjeté appel et, en attendant l'audition, a présenté une demande pour suspendre l'ordonnance de la Commission l'enjoignant de déposer à nouveau une offre précédente. Ayant qualifié l'ordonnance de la Commission d'imposition aux parties d'une entente collective, un juge de la Cour d'appel a accepté de la suspendre, étant donné qu'il y avait une question sérieuse à déterminer quant au droit de négociations, qu'il pouvait y avoir un préjudice irréparable causé à l'employeur du fait de mêler des employés en lock-out et des travailleurs de remplacement si l'ordonnance n'était pas suspendue, et qu'il était préférable de la suspendre pour des raisons pratiques.

2. *Angela Moquin, Crystal Prince, Linda Bennet, David J. Jewer, Guy L. Lemoine, Kelly Campbell, Nickina T. Gardiner, Daniel P. Schriver, Dale A. Schriver et le directeur des normes d'emploi c. Irving Oil Limited*, [1998] LawPost N.B.C. No. 4495 (C.A.) le 30 avril 1998

**Plainte et décision de la Commission :** Les plaignants avaient été à l'emploi d'une compagnie qui exploitait une station d'essence et un dépanneur Irving à Oromocto. Le terrain et le bâtiment appartenaient à Irving Oil qui louait à bail les lieux à la compagnie. Irving Oil détenait une débenture relative aux avoirs de l'entreprise, dont les stocks. La compagnie étant devenue insolvable, Irving Oil avait résilié le bail et exercé son droit en vertu de la débenture de saisir les avoirs et les stocks de la compagnie. Elle avait assumé ensuite l'exploitation de la station d'essence et du dépanneur. À cette fin, Irving Oil avait conservé un certain nombre d'employés qui avaient travaillé pour la compagnie précédente, mais elle avait refusé de leur verser la rémunération et la paie de vacances qu'ils avaient accumulés à l'emploi du prédécesseur. Ces employés avaient donc déposé une plainte en vertu de l'article 89 de la *Loi sur les normes d'emploi*, affirmant qu'il y avait eu transfert de l'entreprise à Irving Oil; cette dernière avait donc l'obligation de leur verser leur rémunération et leur paie de vacances.

La Commission a reconnu qu'il y avait eu transfert d'une entreprise au sens de l'article 89 faisant que Irving Oil était un successeur de la compagnie insolvable et qu'elle était

liable for the wages and vacation pay owed to the complainants.

**Application for Judicial Review:** Irving Oil brought an application for judicial review of the Board's decision before the Court of Queen's Bench arguing that there had been no transfer of a business within the meaning of s. 89 of the Act.

**Court Decisions:** The Court of Queen's Bench decided that Irving Oil had merely acted under its debenture in respect of assets it already owned and, therefore, there had been no transfer of the business within s. 89 of the Act. Accordingly, Irving Oil was not liable to the complainants.

The employees pursued the matter to the Court of Appeal, where they were successful. The Court of Appeal noted that, prior to the execution on the debenture, the business had been operated by the company which had become insolvent and that after the execution on the debenture the operation of the business went into the hands of Irving Oil. This was sufficient to constitute the transfer of a business within s. 89 of the Act. The Court of Appeal restored the decision of the Board. Irving Oil was responsible for the payment of back wages and vacation pay to the complainants.

3. *Hilton Canada v. International Union of Operating Engineers, Local 946*, **[1998] LawPost N.B.C. No. 4763 (Q.B.)**, 16 December 1998

**Complaint and Board Decision:** The International Union of Operating Engineers applied to be certified as the bargaining agent for the employees at the Hilton International Hotel in Saint John. The parties were able to agree on the appropriate bargaining unit but the employer raised questions about the reliability of the evidence of membership for the purposes of holding a representation vote which would determine whether the employees wanted a union. Six of the employee applications for membership in the union were not dated, and the signature on the receipt form of the person who had collected the membership fees was not countersigned by the employees.

The Board observed that it had some latitude when determining whether to be satisfied as to the reliability of membership evidence. The Board noted that, although the applications for membership were not dated, they had been signed by the prospective members and witnessed by the collectors, whose signatures appeared on the accompanying receipt cards, which

responsable du paiement de la rémunération et de la paie de vacances dus aux plaignants.

**Demande de révision judiciaire :** Irving Oil a présenté une demande de révision judiciaire de la décision de la Commission auprès de la Cour du Banc de la Reine, soutenant qu'il n'y avait eu aucun transfert d'entreprise au sens de l'article 89 de la Loi.

**Décisions de la Cour :** La Cour du Banc de la Reine a déterminé que Irving Oil avait tout simplement exercé ses droits en fonction de la débenture qu'elle détenait relativement aux avoirs qu'elle possédait déjà; il n'y avait donc pas eu de transfert d'entreprise au sens de l'article 89 de la Loi. Irving Oil n'avait donc aucune obligation envers les plaignants.

Les employés ont poursuivi l'affaire devant la Cour d'appel où ils ont eu gain de cause. La Cour d'appel a établi que, avant l'exécution de la débenture, l'entreprise avait été exploitée par la compagnie qui était devenue insolvable et que, après l'exécution de la débenture, l'exploitation de l'entreprise était passée dans les mains d'Irving Oil. Cela suffisait pour constituer le transfert d'une entreprise en application de l'article 89 de la Loi. La Cour d'appel a rétabli la décision de la Commission. Irving Oil devait payer aux plaignants les arriérés au titre du salaire et de la paie de vacances.

3. *Hilton Canada c. l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 946*, [1998] LawPost N.B.C. No. 4763 (Q.B.), le 16 décembre 1998

**Plainte et décision de la Commission :** L'Union internationale des opérateurs-ingénieurs avait présenté une demande pour devenir l'agent de négociation accrédité des employés du Hilton International Hotel à Saint John. Les parties avaient réussi à s'entendre sur l'unité de négociation appropriée, mais l'employeur avait soulevé des questions quant à la fiabilité de la preuve d'adhésion aux fins de la tenue d'un vote de représentation qui déterminerait si les employés voulaient avoir un syndicat. Six des demandes d'adhésion au syndicat présentées par des employés n'étaient pas datées, et la signature sur le reçu de la personne qui avait perçu les droits d'adhésion n'était pas contresignée par l'employé.

La Commission avait souligné qu'elle a une certaine marge de manoeuvre quant à la question de déterminer si elle était convaincue de la fiabilité de la preuve d'adhésion. Elle avait établi que, même si elles n'étaient pas datées, les demandes d'adhésion étaient signées par les membres éventuels et contresignées par les receveurs dont les signatures apparaissaient sur les reçus les accompagnant, qui étaient datés. Il

were dated. The documentary evidence, assessed in its entirety, indicated that the 6 undated applications for membership were likely completed on the same day as the corresponding receipts. Otherwise, it was not necessary for the receipt cards to be countersigned by the prospective members. The union had established sufficient membership support for the Board to order a representation vote.

**Application for Judicial Review:** The employer brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench on the basis that the Board had erred by accepting evidence of union membership which did not comply with the Board's Rules of Procedure.

**Court Decision:** The Court of Queen's Bench dismissed the employer's application for judicial review. The Court said that it was open to the Board to accept membership evidence if an employee's signature and the date of the membership existed on one or more related documents.

était ressorti de l'examen de tous les éléments de preuve documentaires que les six demandes d'adhésion non datées avaient vraisemblablement été remplies à la même date qui figuraient sur les reçus correspondants. Par ailleurs, il n'était pas nécessaire que les membres éventuels contresignent les reçus. Le syndicat a établi qu'il avait un appui suffisant des membres pour que la Commission ordonne la tenue d'un vote de représentation.

**Demande de révision judiciaire :** L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire auprès de la Cour du Banc de la Reine, soutenant que la Commission avait fait erreur en admettant une preuve d'adhésion au syndicat qui ne se conformait pas aux règles de procédure de celle-ci.

**Décision de la Cour :** La Cour du Banc de la Reine a rejeté la demande de révision judiciaire de l'employeur. Elle a déterminé que la Commission pouvait, à son gré, accepter la preuve d'adhésion si la signature d'un employé et la date d'adhésion figuraient sur l'un ou plusieurs documents connexes.

# X

## SUMMARY TABLES OF ALL MATTERS DEALT WITH BY THE BOARD

## STATISTIQUE DE L'EXÉCUTION DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

*Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles*
April 1, 1998 – March 31, 1999/1 avril 1998 au 31 mars 1999

| Matter/ Cause | Pending from Previous Year/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes Traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for Certification/ Demande d'accréditation | 7 | 64 | 71 | 43 | 3 | 10 | 56 | 15 |
| Application for Right of Access/ Demande de droit d'accès | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/ Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation | 1 | 5 | 6 | 1 | 3 | -- | 4 | 2 |
| Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/ Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat) | -- | 5 | 5 | 5 | -- | -- | 5 | -- |
| Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/ Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise) | 2 | 4 | 6 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1 |

# X

## SUMMARY TABLES OF ALL MATTERS DEALT WITH BY THE BOARD

## STATISTIQUE DE L'EXÉCUTION DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

*Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles*
April 1, 1998 – March 31, 1999/1 avril 1998 au 31 mars 1999

| Matter/ Cause | Pending from Previous Year/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes Traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for Certification/ Demande d'accréditation | 7 | 64 | 71 | 43 | 3 | 10 | 56 | 15 |
| Application for Right of Access/ Demande de droit d'accès | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/ Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation | 1 | 5 | 6 | 1 | 3 | -- | 4 | 2 |
| Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/ Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat) | -- | 5 | 5 | 5 | -- | -- | 5 | -- |
| Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/ Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise) | 2 | 4 | 6 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1 |

| Matter/ Cause | Pending from Previous Year/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes Traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/ Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out | -- | 1 | 1 | -- | -- | 1 | 1 | -- |
| Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite | -- | 1 | 1 | -- | -- | 1 | 1 | -- |
| Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131) | 7 | 21 | 28 | 6 | 7 | 8 | 21 | 7 |
| Complaint Concerning Financial Statement/ Plainte concernant l'état financier | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Complaint of Unfair Practice/ Plainte pour activité inéquitable | 10 | 32 | 42 | 5 | 6 | 15 | 26 | 16 |
| Referral of a Complaint by the Minister of Advanced Education and Labour (s. 107)/Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Enseignement supérieur et du Travail (art. 107) | 2 | 6 | 8 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 |
| Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une attribution de tâches | -- | 2 | 2 | -- | 2 | -- | 2 | -- |
| Application for Accreditation/ Demande d'agrément | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Termination of Accreditation/ Demande de révocation d'agrément | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Request pursuant to Section 105.1/ Demande faite en vertu de l'article 105.1 | 1 | -- | 1 | -- | -- | 1 | 1 | -- |
| **TOTALS** | **30** | **141** | **171** | **66** | **23** | **38** | **127** | **44** |

*Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

April 1, 1998 – March 31, 1999/1 avril 1998 au 31 mars 1999

| Matter/ Cause | Pending from Previous Year/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending / Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Settled/ Réglée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for Certification/ Demande d'accréditation | 1 | -- | 1 | -- | -- | -- | 1 | 1 | -- |
| Application for Revocation of Certification/ Demande de révocation d'accréditation | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Notice pursuant to S. 43.1 (Designation of Essential Services)/Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels) | 4 | 6 | 10 | 4 | -- | -- | 1 | 5 | 5 |
| Complaint pursuant to s. 19/ Plaintes aux termes de l'art. 19 | 2 | 13 | 15 | 2 | 1 | -- | 10 | 13 | 2 |
| Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/ Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles | -- | 3 | 3 | 2 | -- | -- | -- | 2 | 1 |

| Matter/ Cause | Pending from Previous Year/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes Traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/ Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out | -- | 1 | 1 | -- | -- | 1 | 1 | -- |
| Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite | -- | 1 | 1 | -- | -- | 1 | 1 | -- |
| Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131) | 7 | 21 | 28 | 6 | 7 | 8 | 21 | 7 |
| Complaint Concerning Financial Statement/ Plainte concernant l'état financier | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Complaint of Unfair Practice/ Plainte pour activité inéquitable | 10 | 32 | 42 | 5 | 6 | 15 | 26 | 16 |
| Referral of a Complaint by the Minister of Advanced Education and Labour (s. 107)/Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Enseignement supérieur et du Travail (art. 107) | 2 | 6 | 8 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 |
| Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une attribution de tâches | -- | 2 | 2 | -- | 2 | -- | 2 | -- |
| Application for Accreditation/ Demande d'agrément | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Termination of Accreditation/ Demande de révocation d'agrément | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Request pursuant to Section 105.1/ Demande faite en vertu de l'article 105.1 | 1 | -- | 1 | -- | -- | 1 | 1 | -- |
| **TOTALS** | **30** | **141** | **171** | **66** | **23** | **38** | **127** | **44** |

*Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

April 1, 1998–March 31, 1999/1 avril 1998 au 31 mars 1999

| Matter/ Cause | Pending from Previous Year/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending / Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Settled/ Réglée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for Certification/ Demande d'accréditation | 1 | -- | 1 | -- | -- | -- | 1 | 1 | -- |
| Application for Revocation of Certification/ Demande de révocation d'accréditation | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Notice pursuant to S. 43.1 (Designation of Essential Services)/Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels) | 4 | 6 | 10 | 4 | -- | -- | 1 | 5 | 5 |
| Complaint pursuant to s. 19/ Plaintes aux termes de l'art. 19 | 2 | 13 | 15 | 2 | 1 | -- | 10 | 13 | 2 |
| Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/ Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles | -- | 3 | 3 | 2 | -- | -- | -- | 2 | 1 |

| Matter/ Cause | Pending from Previous Year/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending / Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Settled/ Réglée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application pursuant to s. 31/ Demande aux termes de l'art. 31 | 1 | 3 | 4 | -- | 2 | -- | -- | 2 | 2 |
| Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager une poursuite | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Reference to Adjudication/ Renvoi à l'arbitrage | 4 | 3 | 7 | -- | 2 | -- | 1 | 3 | 4 |
| Application for Appointment of an Adjudicator (s. 92)/ Demande de nomination d'une arbitre (art. 92) | -- | 2 | 2 | -- | -- | -- | 1 | 1 | 1 |
| Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/ Demande de nomination d'un médiateur (art. 16) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Appointment of Conciliator Officer/ Demande de nomination d'un conciliateur | 1 | 4 | 5 | -- | 1 | 1 | -- | 2 | 3 |
| Application for Apppointment of Conciliation Board/ Demande de nomination d'une Commission de conciliation | -- | 2 | 2 | -- | -- | -- | -- | -- | 2 |
| Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/ Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1) | 1 | -- | 1 | -- | -- | -- | -- | -- | 1 |
| Application for Appointment of Arbitration Tribunal (s. 78(1)(a))/ Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage (alinéa 78(1)(a)) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

| Matter/ Cause | Pending from Previous Year/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending / Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Settled/ Réglée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for Appointment of Chair of Arbitration Tribunal/ Demande de nomination d'un président d'un tribunal d'arbitrage | 1 | 1 | 2 | 1 | -- | -- | 1 | 2 | -- |
| Notice pursuant to Section 44.1 or the Act/ Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi | -- | 1 | 1 | 1 | -- | -- | -- | 1 | -- |
| **TOTALS** | **15** | **38** | **53** | **9** | **6** | **1** | **15** | **31** | **22** |

| Matter/ Cause | Pending from Previous Year/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending / Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Settled/ Réglée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application pursuant to s. 31/ Demande aux termes de l'art. 31 | 1 | 3 | 4 | -- | 2 | -- | -- | 2 | 2 |
| Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager une poursuite | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Reference to Adjudication/ Renvoi à l'arbitrage | 4 | 3 | 7 | -- | 2 | -- | 1 | 3 | 4 |
| Application for Appointment of an Adjudicator (s. 92)/ Demande de nomination d'une arbitre (art. 92) | -- | 2 | 2 | -- | -- | -- | 1 | 1 | 1 |
| Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/ Demande de nomination d'un médiateur (art. 16) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Appointment of Conciliator Officer/ Demande de nomination d'un conciliateur | 1 | 4 | 5 | -- | 1 | 1 | -- | 2 | 3 |
| Application for Apppointment of Conciliation Board/ Demande de nomination d'une Commission de conciliation | -- | 2 | 2 | -- | -- | -- | -- | -- | 2 |
| Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/ Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1) | 1 | -- | 1 | -- | -- | -- | -- | -- | 1 |
| Application for Appointment of Arbitration Tribunal (s. 78(1)(a))/ Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage (alinea 78(1)(a)) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

| Matter/ Cause | Pending from Previous Year/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending / Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Settled/ Règlée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for Appointment of Chair of Arbitration Tribunal/ Demande de nomination d'un président d'un tribunal d'arbitrage | 1 | 1 | 2 | 1 | -- | -- | 1 | 2 | -- |
| Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/ Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi | -- | 1 | 1 | 1 | -- | -- | -- | 1 | -- |
| **TOTALS** | **15** | **38** | **53** | **9** | **6** | **1** | **15** | **31** | **22** |

*Employment Standards Act*/*Loi sur les normes d'emploi*

April 1, 1998 – March 31, 1999/1 avril 1998 au 31 mars 1999

| Matter/ Cause | Pending from Previous Fiscal Year/ Causes reportées l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Affirmed/ Confirmée | Vacated/ Annulée | Varied/ Modifiée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi | 23 | 67 | 90 | 37 | 6 | 8 | 14 | 65 | 25 |
| Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi | 3 | 5 | 8 | 1 | 2 | 1 | -- | 4 | 4 |
| Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8) | – | 3 | 3 | 1 | – | – | 2 | 3 | -- |
| Request for Show Cause hearing, s. 75/ Demande d'audition de justification (art. 75) | – | 3 | 3 | -- | – | – | 1 | 1 | 2 |
| **TOTALS** | **26** | **78** | **104** | **39** | **8** | **9** | **17** | **73** | **31** |

*Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension*
April 1, 1998 – March 31, 1999/1 avril 1998 au 31 mars 1999

| Matter/ Cause | Pending from Previous Fiscal Year/ Causes reportées de l'année précédent | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Affirmed/ Confirmée | Vacated/ Annulée | Varied/ Modifiée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des Pensions en vertu du par. 73(2) | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | – | – | 2 | 1 |
| **TOTALS** | **3** | **0** | **3** | **1** | **1** | **–** | **–** | **2** | **1** |

*Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne*
April 1, 1998 - March 31, 1999/1 avril 1998 au 31 mars 1999

| Matter/ Cause | Pending from Previous Fiscal Year/ Causes reportées de l'année précédent | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b) | – | 4 | 4 | – | – | 1 | 1 | 3 |
| **TOTALS** | **–** | **4** | **4** | **–** | **–** | **1** | **1** | **3** |

*Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi*

April 1, 1998 – March 31, 1999/1 avril 1998 au 31 mars 1999

| Matter/ Cause | Pending from Previous Fiscal Year/ Causes reportées l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Affirmed/ Confirmée | Vacated/ Annulée | Varied/ Modifiée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi | 23 | 67 | 90 | 37 | 6 | 8 | 14 | 65 | 25 |
| Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi | 3 | 5 | 8 | 1 | 2 | 1 | -- | 4 | 4 |
| Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8) | – | 3 | 3 | 1 | – | – | 2 | 3 | -- |
| Request for Show Cause hearing, s. 75/ Demande d'audition de justification (art. 75) | – | 3 | 3 | -- | – | – | 1 | 1 | 2 |
| **TOTALS** | **26** | **78** | **104** | **39** | **8** | **9** | **17** | **73** | **31** |

*Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension*
April 1, 1998 – March 31, 1999/1 avril 1998 au 31 mars 1999

| Matter/ Cause | Pending from Previous Fiscal Year/ Causes reportées de l'année précédent | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Affirmed/ Confirmée | Vacated/ Annulée | Varied/ Modifiée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des Pensions en vertu du par. 73(2) | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | – | – | 2 | 1 |
| **TOTALS** | **3** | **0** | **3** | **1** | **1** | **–** | **–** | **2** | **1** |

*Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne*
April 1, 1998 - March 31, 1999/1 avril 1998 au 31 mars 1999

| Matter/ Cause | Pending from Previous Fiscal Year/ Causes reportées de l'année précédent | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b) | – | 4 | 4 | – | – | 1 | 1 | 3 |
| **TOTALS** | **–** | **4** | **4** | **–** | **–** | **1** | **1** | **3** |